

Grupo Temático N° 11: Trabajo y autogestión en las organizaciones de la economía social

Coordinadores: Mirta Vuotto y Griselda Verbeke

Formatos de remuneración y tecnologías de gestión colectiva en Cooperativas de Trabajo

Autor/es: Verónica Cortiñas

E – mails: v.cortinas@proyectofactorial.com.ar

Autor/es: Silvina Kornitz

E – mails: s.kornitz@proyectofactorial.com.ar

Autor/es: Ayelén Perez Penas

E – mails: a.perezpenas@proyectofactorial.com.ar

Autor/es: Federico Sage

E – mails: f.sage@proyectofactorial.com.ar

Pertenencia institucional: Coop Proyecto Factorial Ltda.

Resumen

Haciendo foco en la propiedad conjunta y la gestión democrática que son propias de las cooperativas de trabajo, nos adentraremos en algunos debates conceptuales en torno a la construcción identitaria del trabajador cooperativo. En está recorrido los formatos de remuneración adquieren una importancia nodal al ser quizás uno de los principales sistemas de símbolos hacia el interior de la empresa capitalista y, a su vez, uno de los principales alcances de los trabajadores en una empresa cooperativa. Es por ello que nos preguntaremos sobre los criterios que las mismas construyen para remunerar el trabajo describiendo los mismos e identificando qué factores influyen en la construcción de dichos criterios. En esta descripción se pondrá en juego la interrelación de los formatos de remuneración con los procesos de construcción identitaria como trabajadores, que funcionan, tanto a partir de lo individual como de las organizaciones mayores en las que se nuclean.

Palabras Claves:

Cooperativa de Trabajo – Salario – Remuneración - Trabajador – Construcción Identitaria

Palabras Preliminares

Creemos importante señalar que este estudio nace precisamente de encontrar este espacio de libertad como trabajadores que gestionamos nuestra propia empresa. Como colectivo de trabajo nucleado en la Cooperativa de Trabajo Proyecto Factorial Ltda., nos encontramos teniendo una discusión que la mayoría de nosotros daba por primera vez, relativa precisamente a cómo nos remuneramos el trabajo, y cuánto de lo que conocíamos hasta el momento nos era útil para darle forma a la empresa social que buscábamos.

Entablar esta discusión nos ha significado desnaturalizar ciertos criterios que teníamos incorporados. Así fue como dirigimos primeramente nuestra investigación a buscar y analizar formatos de remuneración dentro del cooperativismo de trabajo, con el fin de resolver nuestras necesidades cotidianas dentro de la empresa cooperativa. Al hacerlo, vimos reflejado que era imposible enclaustrar el debate de los formatos de remuneración en sí mismo, dado que se encontraban directamente relacionados con nuestra experiencia e identidad como trabajadores en relación de dependencia. Identidad que a su vez se relaciona con nuestra situación material real, por ejemplo, el valorar las calificaciones ensanchaba desigualdades, en tanto quienes habían accedido a la posibilidad de formarse lo habían hecho precisamente por una situación material menos ajustada que otros, y ambas situaciones eran previas a la constitución de todos nosotros como cooperativa de trabajo.

A su vez, la preocupación por no “ensanchar” desigualdades se basaba específicamente en nuestra concepción de la economía, al lugar en el que ubicábamos al trabajo para ello y en donde nos ubicábamos nosotros mismos dentro del movimiento de trabajadores. Es por ello que emprendimos esta indagación, tendiente a problematizar, aunque siempre sistematizando experiencias y aprendiendo colectivamente, aportando un granito en esto de crear “otra gestión” para Otra Economía.

Introducción

Las cooperativas de trabajo son empresas de doble carácter, donde los trabajadores son al mismo tiempo los dueños de sus medios de producción y por lo tanto poseen colectivamente la empresa que gestionan de manera democrática. Este tipo de estructura, anómala en el contexto de las relaciones laborales capitalistas, trae consigo la necesidad de profundizar los debates en torno a la formación de estas identidades y relaciones de trabajo asociativas, dado que es preciso emplear tecnologías de gestión cualitativamente distintas a las imperantes en la economía de capital.

La relevancia de este debate es vital para enfocarnos en cómo hacer crecer el mundo cooperativo cuantitativa y cualitativamente. Para impulsar el poder emancipador del proyecto y así profundizar la democratización de las empresas y el trabajo, es preciso preguntarnos cuál es la llama que encontramos en cada trabajador asociado; que habiendo sido socializado y educado para convertirse en un trabajador en relación de dependencia, con la mirada puesta en sus beneficios individuales, se encuentra embarcado por un proyecto colectivo a partir del cual resolver sus necesidad materiales, culturales y sociales.

Para ello hemos estructurado el escrito en seis apartados. Al comienzo, en el primer apartado “Racionalidad y lógica del cooperativismo: ¿Retribución vs Salario? ¿Relación de Dependencia vs Relación de cooperación?” se analizará cómo son concebidas las retribuciones dentro de las empresas cooperativas. Para ello discutiremos el concepto de salario, y analizaremos cuál es su sentido en el caso de una empresa capitalista; y cuál es el sentido de hablar de salario en el caso de una empresa formada por trabajadores asociados. Continuaremos con un segundo apartado denominado “¿Qué Remunera el Trabajo Cooperativo? ¿Qué Remunera el Trabajo en Relación de Dependencia? Analizando en espejo:” donde complementaremos el planteo anterior describiendo y analizando los diferentes criterios de construcción de dicha remuneración. La pregunta que se intentará responder es: ¿Cuáles son las características que se priorizan y valorizan al resolver la retribución en ambas empresas? Se buscará comparar los métodos. Continuaremos con el tercer apartado denominado “Otras “Motivaciones” ¿Qué nos Identifica con Nuestra Empresa?” aquí se analizará diversas motivaciones que en las empresas de capital se complementan con el salario dentro de la estructura remunerativa. Este construye una herramienta primordial enfocada en garantizar empleados de calidad en sus puestos de trabajo, la atracción adicional de aquellos que trabajan en otras compañías y una mayor identificación del trabajador con su empresa. En el marco de la descripción de estos

incentivos motivacionales se indagará sobre otros “beneficios” que funcionan dentro de las empresas de trabajo asociado –que exceden la retribución – y generan la atracción y multiplicación de los trabajadores cooperativos. En el cuarto apartado denominado “Las Experiencias Exploradas” se buscará describir las experiencias de diez empresas cooperativas del área metropolitana de Buenos Aires. Esta información es consecuencia de un relevo hecho por nuestro equipo en el año 2013, en éste se busca describir los criterios de remuneración utilizados por las empresas, el formato en el que se relacionan o se agrupan con otras empresas cooperativas y, por último, de qué forma se relacionan las dos variables. En el quinto apartado, denominado “¿Cómo nos Identificamos con el Colectivo a partir de nuestro proyecto de Trabajo Cooperativo?” se describirá justamente cómo nos agrupamos con otras empresas cooperativas y que referencia identitaria mantiene el movimiento cooperativo en particular con la experiencia obrera en general. En el sexto apartado denominado “La Actualidad de estos Debates en la Agenda Pública” se presentará, a la luz de las ideas previamente problematizadas, la modificación hecha por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social en lo que respecta a la regulación laboral mediante la Resolución N° 4664. En última instancia, tenemos las “Reflexiones Finales”, donde nos proponemos analizar los apartados discutidos y enmarcarlos en un proyecto mayor que es el debate acerca de los modelos de gestión cooperativa y la búsqueda de herramientas para perfeccionarla y con ello seguir avanzando en la construcción de la Economía Social y Solidaria

Racionalidad y lógica del cooperativismo: ¿Retribución vs Salario? ¿Relación de Dependencia vs Relación de Cooperación?

Para acercarnos a la pregunta de cómo se remunera el trabajo en las empresas cooperativas, es necesario comenzar describiendo el debate existente acerca de si la retribución que los asociados a una cooperativa reciben por su acto cooperativo implica un salario o corresponde a la percepción que le cabe por la distribución de los excedentes generados por la empresa cooperativa. Éste debate ha sido abordado desde sus diferentes aristas, ya sea en las ciencias sociales como en el tratamiento económico y jurídico de la retribución cooperativa. Gran parte de la teoría que trata la temática planteará que en el sistema cooperativo y autogestionado la concepción de “salario” está fuera de su racionalidad.

La mejor forma de comenzar el recorrido es entonces, acercarnos a la concepción de

“salario”, para ahondar en cuál es su propia racionalidad. Tomaremos para ello la descripción señalada por el Convenio Internacional N°95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “A los efectos del presente Convenio el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato, escrito o verbal por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”¹.

En este sentido, es preciso resaltar 3 ideas importantes que se entrevén en dicha descripción de salario, a saber: empleador; contrato de trabajo y fuerza de trabajo prestada. Todos estos elementos forman parte vital de la teoría laboral, y del derecho laboral existente. Sin embargo, ¿es posible que compartan los conceptos la teoría del derecho laboral que justamente nace para dar cuenta de relaciones de trabajo típicamente capitalistas -donde sobresale la diferencia entre el propietario de los medios de producción y el oferente de trabajo- y la teoría asociativa- donde sobresale la búsqueda colectiva, mediante el trabajo asociado, de permitir la reproducción ampliada de la vida de manera más igualitaria? Nosotros entendemos que estas dos formas de concebir el trabajo y la relación laboral son lo suficientemente distintas como para merecer tratamientos específicos, aunque no podemos desconocer la existencia de un mercado dominado por la lógica del capital y de la relación de dependencia, donde toman forma diversas interacciones y las lógicas se misturan.

Lo que ocurre dentro del proyecto de la Economía Social y Solidaria, y en las cooperativas de trabajo como mayor exponente, es que aquellos que cumplen las tareas, que producen bienes y servicios son al mismo tiempo, los trabajadores y los dueños de la empresa. En este sentido, no prima la relación empleador-empleado típica de la relación capitalista o sus sinónimos, capitalistas propietarios de medios de producción y trabajadores como vendedores de su fuerza; es decir, bajo una relación de dependencia. Sintetizando, en palabras de Pablo Guerra.: “una cooperativa de trabajo podrá contratar o no mano de obra asalariada, pero lo que constituye el cooperativismo es la presencia de un conjunto de socios-trabajadores que de manera democrática y cooperante se organizan para producir determinados bienes y servicios.”²

La racionalidad económica de este tipo de empresas solidarias refleja la existencia de otro tipo de racionalidad operando en el mercado, donde no solo el capital es capaz de organizar y contratar

¹ En WAA: Legislación Laboral, Tomo II, “La remuneración del trabajador” Montevideo, FCU, 1980.

² Guerra (2013), 102

otros factores para dar inicio a un emprendimiento económico. Pablo Guerra hará referencia a ello cuando resalta la capacidad organizadora que el trabajo muestra tener en la experiencia cooperativa³. Esta idea nos parece de sumo interés, ya que resalta la importancia del trabajo para organizar el resto de los factores intervinientes; en el trabajo cooperativista o solidario “es el trabajo el que contrata al capital, además del resto de los factores, y en este caso con el objetivo de beneficiar al trabajo. De esta manera se legitima la obtención de ganancias al trabajo por ser éste el factor principal (categoría) responsable por la gestión empresarial.”⁴. Entendemos, que esta idea, al legitimar la ganancia como resultado del trabajo, la legitima como pertenencia del colectivo, dando precisamente origen a la propiedad colectiva que es característica de las empresas cooperativas.

Aunque se comparten ciertas lógicas relativas a la gestión empresarial con las empresas lucrativas, tales como la división de trabajo y división de roles (de modo que un socio puede dar órdenes a otro según el lugar que ocupa en la organización), representa una diferencia abismal el hecho de que la soberanía de la empresa sea potestad de todos los socios a través de la asamblea de asociados, donde cada trabajador tiene un voto, a que la misma resida de manera exclusiva en quien aporta el capital empresario. En palabras de Pablo Guerra; “Las cooperativas, en tal sentido, suelen basarse en la “relación de cooperación”, caracterizada por un flujo de trabajo de los socios hacia la cooperativa y de ésta hacia los socios mediante el reparto de los excedentes, en conformidad con procedimientos decididos colectiva y democráticamente”⁵. Contrariamente, la “relación de dependencia” se basa en la contratación específica de la fuerza de trabajo, por parte del dueño capitalista, que tras la prestación del mismo será compensado por medio de un salario.

De esta forma, lo que otorgaría derechos a los asociados de una cooperativa de trabajo, no es su carácter de trabajador contratado sino su carácter de asociado.

Por este motivo, en términos generales no nos referiremos a “salario” para referirnos a los ingresos obtenidos por cada trabajador asociado sino a retribución. En términos formales, el ingreso mensual percibido por los trabajadores es un “retiro anticipado de excedentes”.

³ Guerra (2013)

⁴ Guerra (2013), 101

⁵ Guerra (2013), 102

¿Que remunera el trabajo cooperativo? ¿Qué remunera el trabajo en relación de dependencia? Analizando en espejo:

Al analizar la literatura acerca de cuáles son los instrumentos utilizados para construir la remuneración en ambos tipos de empresas, nos encontramos con algunas diferencias de orden cualitativo y cuantitativo.

Para definir el monto del salario, encontramos que la empresa capitalista, como primera herramienta, diferencia el puesto de trabajo del trabajador en sí; generar una evaluación de los puestos como “unidades unipersonales de trabajo”⁶. Es decir, el puesto se remunera con independencia de qué necesidades, capacidades, credibilidad, energía o merito aparte tenga el trabajador que se sume a esa tarea.

Dirigiéndose hacia las unidades unipersonales de trabajo, dichas empresas analizarán y describirán cada uno de los puestos de trabajo que la componen. Ello implica “descomposición de un puesto en tareas realizadas por el/los ocupante/s del puesto, sintetizando aquellas tareas en funciones del puesto, obteniendo datos y estudiando tales tareas”⁷. Así, consiguen descomponer en unidades menores e identificables, ir mas allá y llegar “al nivel de las operaciones, acciones, movimientos”⁸. Definidas las obligaciones del puesto, se procede a su valoración: se construye un escalonamiento de puestos -o de tareas de cada puesto- en una red jerarquizada y estratificada que demarque el valor relativo de cada uno de estos y su valor funcional para la empresa. La literatura definirá dicha jerarquización como el elemento principal y necesario para lograr un sistema equilibrado y justo de salarios⁹.

Los ítems tenidos generalmente en cuenta para esta red son¹⁰:

- Nivel de educación forma que requiere;
- 1. Nivel de educación especial que requiere;
- 2. Capacidad de comunicación oral;
- 3. Capacidad especial para la invención creativa;
- 4. Necesidad de conocimientos actualizados;
- 5. Experiencia en el mismo puesto;
- 6. Capacidad de comunicación no verbal e interacción con otras personas;

⁶ Fernández-Ríos & Sánchez García (1997)

⁷ Gael (1983). Citado en Ríos & Sánchez García (1997), 30

⁸ Fernández-Ríos & Sánchez García (1997), 31

⁹ Fernández-Ríos & Sánchez García (1997)

¹⁰ Fernández-Ríos & Sánchez García (1997)

7. Condiciones físicas del puesto de trabajo

A su vez, las decisiones salariales se definen según el sector de actividad económica en el que el/los puestos se insertan; en sus tradiciones o experiencias sindicales, en los convenios colectivos de trabajo establecidos y en el sector en el que esta inserta la empresa capitalista en si. Se resalta, en la definición del monto de salario en si, que esté debe ser competitivo en el mercado en el que esta inserto.

Este tipo de definiciones, parecerían alejarse de las encontradas en las empresas cooperativas de trabajo asociado. Al combinar la descripción que resultó de la exploración que presentaremos a continuación y los criterios que encontramos más holísticos, presentados por David Burin, Ana Inés Heras y Serena Colombo, se enseña¹¹:

1. Igualdad de retiro por hora de trabajo;
2. Igualdad de retiro por trabajador -sin importar hora de trabajo-;
3. Convenio colectivo de trabajo
4. Salario histórico;
5. Experiencia en trabajo cooperativo;
6. Responsabilidades a cargo;
7. Necesidades;
8. Actitudes cooperativas

A su vez, encontramos preciso tener en cuenta que hemos observado que la idea misma de retribución, en el caso de las Cooperativas de trabajo, no se encuentra tan rígidamente establecida como en las empresas de capital. A menudo, ante vaivenes en la marcha empresarial y la necesidad de amortiguar entre los asociados dichas contrariedades, lo que prima es el cuidado de las personas, atendiendo a preservar la realidad material de cada uno de los trabajadores, ya que la no-resolución de las necesidades por medio de la empresa colectiva implicará que las mismas deban resolverse por otra vía, lo que quita esfuerzos al proyecto colectivo y atenta contra la posibilidad misma de reproducción de la empresa, en una actitud casi suicida.

Otras “Motivaciones” ¿Qué nos Identifica con nuestra Empresa?

En la realidad empresarial actual, encontramos que para los trabajadores no hay única forma de verse beneficiados por su trabajo. Es decir, existen actualmente otras formas, que exceden a la remuneración monetaria, que bien valen el trabajo cotidiano.

¹¹ Burin & Heras & Colombo (2011)

Aquí nuevamente vemos abrirse una brecha entre las formas que se materializan en una empresa de capital y las que existen en una empresa de trabajo asociado. Parecería poder afirmarse que en ambas encontramos recompensas, que se encuentran por fuera del salario o retiro, que motivan al trabajador a seguir perteneciendo, aportando su fuerza, y alimenta que se identifique con dicha empresa. A su vez, podría afirmarse que aquello que incentiva a los trabajadores tiene una raíz divergente en uno y otro tipo de empresa.

Los incentivos que es posible reconocer en una empresa de capital son: teléfono móvil, coche de empresa, vales de compras, restaurantes o gimnasios, préstamos a bajo intereses, cuota de la tarjeta de crédito personal, formación, etc. A su vez, dichos incentivos suelen cobrar presencia primordial en trabajadores de “cuello blanco” como herramienta de premio y estatus. Como instrumento primordial para garantizar empleados y/o profesionales de calidad en sus puestos de trabajo, para atraer a aquellos que trabajan en otras compañías y como fuente de identificación del trabajador con su empresa.

Al explorar las experiencias de las Cooperativas de Trabajo presentes en la realidad Argentina actual, es de suma rareza encontrar este tipo de “premios” o “retribuciones” presentes en las empresas de capital. Nos preguntamos entonces por cuáles podrían ser las herramientas que motivan e incentivan el trabajo cooperativo.

Que nos motiva en una empresa cooperativa:

Nuestra hipótesis es que aquello que incentiva a los trabajadores asociados a dejar su fuerza de trabajo cotidianamente en una empresa cooperativa es justamente aquello que hace de ésta una empresa específica, la respuesta estaría dada entonces en la definición misma de una cooperativa, en aquello que tiene de específico en relación a una empresa capitalista. Pensemos en la formulación que nos da la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.):

“Una cooperativa es una asociación autónoma de personas, agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente”¹²

Esta esencia de principios y valores cooperativos, en el caso de cooperativas de trabajo implican que un conjunto de trabajadores que han sido preparados durante toda su vida -en sus espacios de socialización y educación- a trabajar bajo relación de dependencia, es decir, bajo la supervisión y decisión de un jefe capitalista, tengan:

¹² Asamblea Mundial de la A.C.I (Alianza Cooperativa Internacional) de Manchester (1995)

La propiedad colectiva del emprendimiento;

1. La responsabilidad de gestionar el propio emprendimiento;
2. El compromiso de generar trabajo acumulado en forma de tecnología, de investigación, de materias primas, es decir, crear el capital social de la cooperativa, y con ello:
3. La decisión sobre la distribución de excedentes entre los asociados.

Estas nuevas potestades son un compuesto de derechos y riesgos que, a nuestro entender, conforman el compuesto que justifica por qué un trabajador apuesta cotidianamente a una empresa de trabajo cooperativo. Es decir, son el componente que comparten estos proyectos autogestivos, empresas que podrán haber nacido de experiencias diferentes, tanto de una empresa recuperada, como de la unión colectiva de un conjunto de profesionales o de trabajadores de oficio o, a su vez, podrán haber surgido como cooperativa de trabajo convocada por un programa de gobierno que luego continuó, y siempre su continuidad será la negación del patrón a partir de ser, justamente trabajadores-cooperativistas.

A su vez, estas 4 características-incentivos expresan que una cooperativa de trabajo, no es únicamente una empresa de trabajo asociado sino también de capital asociado, capital que principalmente se conforma por medio de capitalizar los resultados positivos del ejercicio económico del proceso productivo de cada año, es decir, capitalizando los resultados que se obtienen de invertir nuestra fuerza de trabajo. Lo interesante de estos incentivos es que ni parten de una decisión individual ni serán de usufructo individual, su característica es que parten de lo colectivo para multiplicar, capitalizar e identificarnos con lo colectivo.

¿Que identidad producen y reproducen los incentivos motivacionales y los formatos de remuneración?

Nos parece importante diferenciar las apuestas motivacionales que hacen las empresas, que al igual que el modo de decisión sobre la retribución que hacen posibilita, genera y reproduce un tipo característico de trabajador y de empresa.

La forma de remunerar el trabajo en las empresas de capital, tiene la característica de basarse plenamente en capacidades y experiencias individuales, que son asumidas como propias de un puesto de trabajo y que son remuneradas de forma individual. Nosotros entendemos que dicha forma de remuneración, definida y remunerada sobre formación y capacitación individual oculta que ambas, mas allá de reflejarse en un puesto específico de trabajo, implican y se basan en un esfuerzo y un trabajo social conjunto, de toda una comunidad. Que al ser percibida de forma individual reproduce esa ilusión de que únicamente son meritorios. A su vez, los inventivos nombrados, acuden a premiar individualmente, pudiendo únicamente ser disfrutados de forma

particular, nunca reforzando la idea de que fueron generados desde un trabajo colectivo de toda la empresa.

Repercute entonces en un tipo específico de identidad, el formato que tomen las remuneraciones y los diferentes incentivos generan relaciones entre la empresa y el sujeto, entre los sujetos en si como trabajadores y entre los trabajadores con la sociedad de diferente forma y contenido. Podríamos ver que difícilmente un formato de remuneración profundamente escalonada - característica principal de una estructura salarial en la empresa capitalista que fue descrita previamente- y organizada según puestos y no trabajadores difícilmente puede generar una identificación de los trabajadores ubicados en rangos mas altos con un colectivo - del mismo rubro o no - mayor, con quienes sentirse mancomunados en proyectos y necesidades. A su vez, aleja la situación de los trabajadores de una misma empresa, dificultando la solidaridad, cooperación y unión entre trabajadores. Por ultimo, al basarse en supuestos méritos personales, también dificulta una identificación del trabajador con la sociedad en la cual esta inserto, con sus adelantos educativos, tecnológicos, sociales.

Pensando la identidad del trabajador de una empresa cooperativa:

A su vez, entendemos que los formatos de remuneración cooperativa, están en una situación positivamente diferente y, a su vez, de gran desafío. Para esta afirmación partimos principalmente de la oportunidad, presente en toda cooperativa, de tomar y ser parte de esta decisión, serán los socios-trabajadores aquellos que decidan -dentro de las posibilidades reales de existencia de la cooperativa- que tipo de identidad como trabajadores y sociedad quieren producir y reproducir.

La posibilidad de decisión implica decidir qué y cómo poner en practica el compartir los beneficios y, a su vez, los riesgos de la empresa. Ante este enorme practica de autonomía, los trabajadores cooperativizados nos alejamos de la idea de ser empleados de una empresa de propiedad ajena y al ver como los beneficios de la empresa se logran en forma colectiva crece la potencia de identificarnos mutuamente como un colectivo de trabajadores. A su vez, ello implica el refuerzo de diversos ideales, diferentes a los previamente mencionados para el caso de empresas capitalistas. Principalmente refuerza los valores democráticos, dado que la decisión en toda cooperativa iguala a cada trabajador con una misma capacidad de voto; Al mismo tiempo revaloriza el trabajo, aquella fuerza que todos nosotros poseemos, como factor organizador de una empresa y lo pone por encima del capital. A su vez, refuerza la posibilidad creativa al reconciliar y personificar al trabajador, convirtiendo en una unidad justamente aquello que la empresa capitalista

diferencia: el puesto o las tareas específicas de trabajo. Por último, al poseer conjuntamente la empresa y tener la responsabilidad compartida de su éxito revaloriza el trabajo colectivo, reforzando la solidaridad grupal con la capacidad innovadora de trabajador. La pregunta implica entonces, como lograr generar un puente entre esa identificación existente entre los trabajadores de una misma empresa cooperativa y la que es preciso exista con el resto de los trabajadores cooperativistas y con el movimiento de trabajadores en general.

Esta pregunta, viene acompañada principalmente de qué proyecto de Economía Social y Solidaria se está buscando. En el marco de ubicar dicha economía como encargada únicamente de suplir las dificultades y las injusticias del sistema capitalista, cómo economía secundaria, esta pregunta no tiene sentido. Su relevancia aparece cuando llamamos a la Economía Social y Solidaria a modificar el sistema económico, dejando un puesto supletorio, ya que adhiriendo al planteo de Paul Singer “El modo solidario de producción y distribución parece, a primera vista, un híbrido entre el capitalismo y la pequeña producción de mercancías. Pero, en realidad, constituye una síntesis que supera a ambos”¹³ y su carácter revolucionario “le abre la perspectiva de superar la condición de mero paliativo contra el desempleo y la exclusión”¹⁴.

Las Experiencias Exploradas

Ante la profunda interrelación que encontramos entre la oportunidad, presente en toda cooperativa, de tomar y ser parte de la construcción de los criterios de remuneración, y el tipo de formación identitaria que tenemos como trabajadores nos preguntamos por la influencia que tienen los espacios colectivos de participación en esta decisión.

Para ello hicimos un relevo sobre una muestra de diez empresas cooperativas del área metropolitana de Buenos Aires en el año 2013, verificando que en el 40% de las cooperativas analizadas la remuneración es de forma igualitaria, es decir que todos los asociados a la cooperativa perciben igual monto ante la misma cantidad de horas de trabajo invertidos en la cooperativa. Por otro lado, encontramos un gran número de aquellas empresas que están guiadas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para la elaboración de su esquema de distribución de ingresos, éste es del orden el 30%. Por último, el restante 30% de la muestra se rige por otro sistema

¹³ Singer (2000), 61

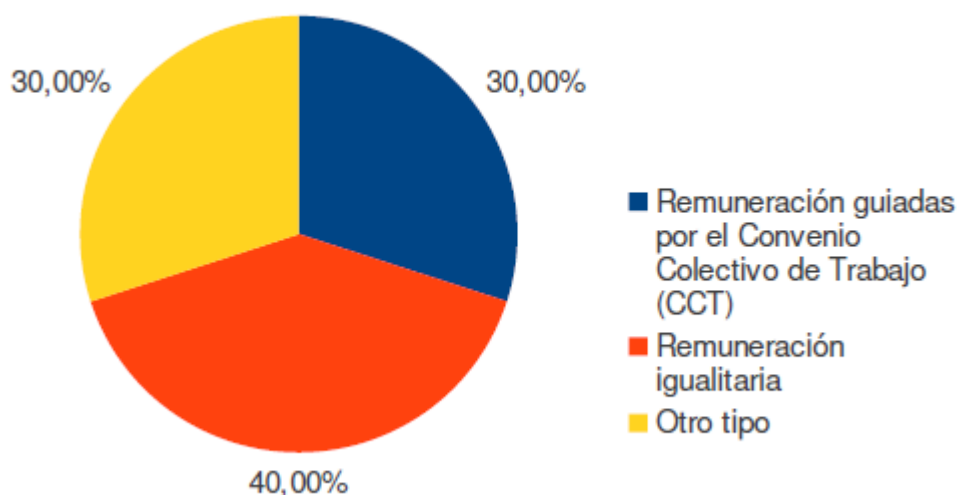
¹⁴ Singer (2000), 78

de remuneración que no es ninguno de los dos mencionados anteriormente, y entre los que figuran retiros semanales, ajuste a criterios de salario básico y esquemas de escalonamiento según sistemas de puntuación que ponderan no sólo las horas trabajadas y la calificación del trabajo sino también las responsabilidades a cargo, los años de antigüedad, las actividades o actitudes cooperativas, etc.

Cuadro 1. Esquema de distribución de retiros a cuenta de excedentes

Criterio de remuneración	
Remuneración guiadas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)	30,00%
Remuneración igualitaria	40,00%
Otro tipo	30,00%
Total	100,00%

Criterio de Remuneración



Encontramos similitudes entre los criterios de remuneración hallados en nuestra muestra y los modelos de remuneración presentes en la bibliografía. De hecho, dentro de la categorización que encontramos más holística, presentada por David Burin, Ana Inés Heras y Serena Colombo (2011)¹⁵, se presentan los dos formatos predominantes de nuestra muestra. En el primero de los tipos, se asemeja al segundo tipo-ideal identificado por los autores y que denominaron “Igualitarismo Equitativo”, en el que todos los trabajadores cobran lo mismo por hora, y no se pondera el rol, ni la actividad o la antigüedad en la cooperativa. El segundo tipo de remuneración

¹⁵ Burin & Heras & Colombo (2011)

identificado por nosotros se homologa con el octavo criterio identificado por los autores, donde se remunera tomando como referencia al convenio colectivo de trabajo, lo que valora a la calificación, responsabilidad asumida y preparación del trabajador para la actividad que desempeña. Por último, en lo que hemos englobado como “otro tipo”, encontramos misturados los criterios correspondientes a la remuneración según actitudes y conductas cooperativas y construcción de criterios según características personales de cada asociado y las capacidades y el rol que se desempeña dentro de la organización¹⁶.

Construcción de Criterios

Nos ha llamado especialmente la atención la relación que observamos entre la pertenencia de la cooperativa a una entidad aglutinante de cooperativas de la misma índole y los criterios utilizados para la distribución del retiro mensual. A continuación presentamos un cuadro que ilustra la relación entre estas dos variables; teniendo en cuenta que desconocemos cómo se direcciona la influencia hemos esbozado dos opciones de relación.

Cuadro 2. Entidad de pertenencia de la Cooperativa según criterio de distribución de retiros a cuenta de excedentes.

	Igualitario	Según CCT	Otro	Total
Entidad 1	75%	0%	33%	N = 4
Entidad 2	25%	100%	66%	N = 6
Total	100%	100%	100%	N = 10
	N = 4	N = 3	N = 3	

Cuadro 3. Esquema de distribución de retiros a cuenta de excedentes según Entidad de pertenencia

Criterio de Remuneración	Entidad 1	Entidad 2	Total	Total
Igualitario	75%	16,66%	40%	N = 4
Según CCT	0%	50%	30%	N = 3
Otro tipo	25%	33,33%	30%	N = 3
Total	100%	100%	100%	N = 10
	N = 4	N = 6	N = 10	

¹⁶ Burin & Heras & Colombo (2011)

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, vimos que el total de las cooperativas que se rigen en base al CCT son pertenecientes a la Entidad 2, la que tiene estrecha relación con el sindicato del mismo sector productivo. En consecuencia, la correlación marcada resulta fértil para analizar cómo dicha vinculación fue efectiva para la construcción de la identidad y de criterios de justicia y equidad de los trabajadores autogestionados en vínculo con la de los trabajadores en relación de dependencia del mismo sector. En el otro extremo, resulta llamativo que ninguna de las cooperativas nucleadas en torno a la Entidad 1 tenga dicho criterio para la distribución de los frutos del trabajo, de modo que resultaría interesante indagar la ausencia de vínculo de identificación en estas cooperativas con las condiciones de trabajo y las luchas del movimiento obrero organizado en sindicatos.

En segundo lugar, se observa una concentración de casos de cooperativas que distribuyen su retiro de manera igualitaria en las pertenecientes a la Entidad 1. De manera análoga a la reflexión esbozada arriba, creemos que este hallazgo resulta llamativo en tanto refleja otra construcción de identidad y de correspondientes criterios de justicia.

Si bien los casos analizados son escasos -de modo que la muestra dista mucho de ser representativa- creemos que la correlación hallada evidencia una correspondencia entre criterios de gestión internos y agrupamiento colectivo. De este modo, creemos que aquí se refleja una de las diferencias entre las cooperativas que se nuclean en torno a una y otra entidad, es decir, diferencias que conciernen a distintos criterios de gestión y que expresan diferencias políticas en torno al cooperativismo mismo y a la consiguiente relación con otras organizaciones de trabajadores.

Con el fin de complementar este hallazgo será que a continuación analizaremos los principios y objetivos declarados por algunas organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, preguntándonos qué implicancias tiene para el colectivo de trabajadores de una cooperativa pertenecer a una organización sindical específica, cuál es la influencia en los formatos de gestión y cuál es su aporte a la formación identitaria del colectivo cooperativo que agrupa.

¿Cómo nos identificamos con el colectivo a partir de nuestro proyecto de trabajo cooperativo?

La búsqueda de identificarnos con el colectivo en el que estamos insertos como trabajadores cooperativos esta plasmada en los mismos principios definidos por la A.C.I¹⁷. Esta indica que en lo

¹⁷ Asamblea Mundial de la A.C.I (Alianza Cooperativa Internacional) de Manchester (1995)

relativo al funcionamiento de las relaciones externas de cualquier cooperativa estas deberán: 1) Apostar a la educación, capacitación e información; 2) Buscar la cooperación entre las cooperativas y 3) Tener preocupación por la comunidad. El espíritu de estos valores se podrían resumirse en las palabras de José María Arismendiarieta, para quien una empresa cooperativa que no tenga en su mismo seno la búsqueda y la concepción del germen del futuro será una empresa muerta a plazo fijo.

El doble carácter que es inherente al trabajador-asociado en una cooperativa de trabajo contiene en sí infinidad de tensiones. Buena parte de la creación de nuevos formatos de identificación como de relación con el movimiento obrero asalariado son sintetizadas y adquieren cuerpo a través de las entidades cooperativas de segundo y tercer grado, es decir, federaciones y confederaciones. La organización con mayor relevancia en términos de cooperativismo de trabajo en nuestro país es la CNCT (Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo). Esta entidad, que agrupa 35 federaciones de cooperativas de trabajo de diversos rubros y ubicación geográfica, tiene una fuerte impronta gremial, expresando la experiencia sindical histórica de los trabajadores. A su vez, esta la CTEP (Confederación de Trabajadores de la Economía Popular) y ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados), que agrupa a todos los trabajadores que participan de una organización de trabajo autogestionado, cualquiera sea la forma jurídica adoptada y la actividad que desarrolle. esta ultima asociación tiene la característica específica de ser de primer grado, es decir, asociar directamente trabajadores y no federaciones u otras organizaciones; organización interna que refleja la fuerte impronta del formato de la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina) de la que es parte.

Al hacer un relevamiento cualitativo acerca de sus fundamentos y objetivos de existencia nos encontramos principalmente con la centralidad que tiene para los actores estas organizaciones en tanto instancia unificadora y superadora de problemáticas particulares:

“Somos una organización gremial de tercer grado que agrupa a más de 30 Federaciones de cooperativas de trabajo de toda la Argentina. La CNCT nació como producto de la maduración y el crecimiento organizativo del movimiento cooperativo y de la irrupción en el ámbito laboral del trabajador autogestionado.”¹⁸

“FECOOTRA es la resultante de la unificación del pensamiento cooperativo y el pensamiento del

¹⁸ (Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo, 2014)

trabajo en el marco democrático e inmerso en una profunda crisis económica producto de una pérdida de deuda externa. Desde ahí nace FECOOTRA para buscar respuestas y defender los intereses de los trabajadores cooperativistas.”¹⁹

“La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) es una organización gremial independiente de todos los partidos políticos, representativa de los trabajadores de la economía popular y sus familias. La CTEP es una herramienta de lucha reivindicativa para la restitución de los derechos laborales y sociales que nos arrebató el neoliberalismo y que aún no hemos recuperado.”²⁰

“Como trabajadores autogestionados sin patrón en la producción del alimento carne, no perdimos nuestra identidad y pertenencia como parte de la clase obrera. Por ello, desde nuestro nacimiento, impulsamos una herramienta superior de organización que nos uniera y ayudara en la organización de toda la familia obrera sin patrón de la carne: La Asociación de Plantas Recuperadas por los Obreros de la Carne.” (FECOTRIC, 2014)

Como vemos en estas presentaciones de las organizaciones, la forma en la que se relacionan con el colectivo las empresas de trabajo asociado es justamente reivindicando su lugar como trabajadores. Esto nos resulta interesante porque expresa que aquello que los une es resaltar su figura de trabajadores; trabajadores cooperativos -que cotidianamente se proponen superar la idea de que se necesita un patrón para trabajar- pero trabajadores al fin. Aun marcando un amplio núcleo de diferencias con la gran masa trabajadora -en su relación con los medios de producción, en su organización jerárquica, en su relación de beneficios y riesgos con el éxito de la empresa, en su posibilidad de decisión sobre el funcionar de la empresa- los trabajadores cooperativos insisten en su sentir compartido con una figura que va más allá de los límites del cooperativismo; veamos:

“Porque el ser cooperativistas no debe excluirnos de los movimientos sindicales y de obreros organizados.”²¹

“Porque somos parte del nuevo actor social y de la clase obrera, con "prepotencia de trabajo"

¹⁹ (FECOOTRA)

²⁰ (Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), 2014)

²¹ (FACTTIC, 2014)

recuperamos medios de producción.”²²

“La CTEP es necesaria porque sin la unidad de los trabajadores, sin organización popular, sin movilización y lucha, no es posible conquistar los derechos que merecemos como laburantes.”²³

“Tender al desarrollo de un sector de economía de trabajo en el seno de la cooperativa sobre bases democráticas participativas y autogestionales, que haga del trabajo creador, el centro de la actividad económica y social y la valoración del ser humano como tal.”²⁴

La identificación de los trabajadores cooperativos con la masa trabajadora y su doble implicancia:

Como aclara el título del apartado, la identificación de los trabajadores con el movimiento trabajador es factible de transformarse en una fortaleza del movimiento cooperativo y que multiplique su presencia. Para plantear ello nos basamos en su doble capacidad de incidir en la realidad económica, social y política del cooperativismo.

Por un lado permite estimular la creación de nuevas asociaciones de trabajo, generar el contagio desde el ejemplo, la idea de que “si se puede” y el saber de “cómo se hace”. Compartir a partir del movimiento obrero las experiencias, los éxitos y los fracasos de ser un trabajador cooperativo, sin patrón. Contrarrestar desde las bases los rastros que la sociedad capitalista nos deja a partir de cada uno de los espacios de socialización por los que transitamos; que nos enseñan que lo bueno y correcto es que seamos trabajadores en relación de dependencia; que esperemos recibir órdenes y darlas, no poder decidir e instar a que otros decidan; que nos enseñan que la educación es propiedad de uno y es individual, no social; que nos enseñan que los éxitos son nuestros y no de un colectivo.

En este camino el primero que puede estimular a un trabajador a embarcarse en un proyecto de cooperativa de trabajo es otro trabajador; desde los miedos compartidos; desde la incertidumbre de llegar a satisfacer las necesidades materiales de nuestras familias; desde la inseguridad acerca de sí somos o no capaces de lograrlo.

²² (FECOTRIC, 2014)

²³ (Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), 2014)

²⁴ (FECOOTRA)

Ello se expresa también en los objetivos de los gremios creados, veamos:

“Propender al desarrollo del trabajo asociado en la cooperativa despertando entre los trabajadores manuales e intelectuales el espíritu de la cooperación y la autogestión procurando la sustitución del trabajo asalariado por el trabajo asociado en empresas cooperativas, que ayudará a crear”.²⁵

“Porque si somos más, es más fácil mostrar las bondades del trabajo cooperativo, conocemos más gente, otros trabajadores que puedan verse inspirados por nuestras distintas experiencias e intenten ellos iniciarse en el camino cooperativo”²⁶

Por otro lado la unificación, a partir del ser trabajador permite desmitificar prejuicios y unificar dentro del mismo campo del cooperativismo de trabajo, emprendimientos que tienen un origen y experiencia de trabajo diferente; como son las empresas recuperadas, las cooperativas de trabajadores de diversas áreas que se asociaron o cooperativas que se iniciaron como programas de inserción social. A su vez permite consolidar una alianza para afuera, con el resto del movimiento obrero, con los movimientos territoriales, sociales y culturales y junto a las pequeñas y medianas empresas (pymes). Permitiendo generar una plataforma que proponga, discuta y dispute un modelo de país.

Ambos aspectos permiten proponer y pugnar por un estado de situación diferente al existente, que reafirmé los principios evocados del cooperativismo que justamente implican no un cierre hacia adentro sino una apertura transformadora hacia el afuera; donde una asociación cooperativa esta muerta en vida si se tiene cómo fin primero y ultimo. Principios que a su vez vemos en la propuesta de la ESyS, que tampoco nació para ser un subsistema subsidiario de la economía capitalista. En palabras de Paul Singer “...una empresa solidaria surge no sólo para beneficiar a los socios, sino como una creación de trabajadores en lucha contra el capitalismo, Es una opción a la vez económica, política e ideológica. Exige de sus integrantes una opción en contra de los valores dominantes de la competencia individual y del primado del capital sobre el trabajo.”²⁷

La Actualidad de estos debates en la Agenda Pública

²⁵ (FECOOTRA)

²⁶ (FACTTIC, 2014)

²⁷ Singer (2000), 71

Parte de la actualidad de este debate acerca de qué límites encuentra dicha unidad entre los trabajadores cooperativos y el movimiento de trabajadores en general se expresa en la agenda pública y en los mismos organismos del Estado.

En diciembre del pasado año el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social hizo una modificación en lo que respecta a la regulación laboral mediante la Resolución N° 4664. Declarando, al presentarla, buscar la normalización del trabajo asociado – en lo que respecta a los beneficios previsionales de la Seguridad Social y su estándar protectorio- y su acercamiento a las condiciones laborales y principios protectorios propuestos por el artículo 14 bis de nuestra Constitución y por la Recomendación OIT N° 193/2002.

Para ello es preciso tener en cuenta que en la actualidad la forma en la que está registrado un trabajador cooperativo es como “trabajador autónomo”, es decir dentro del régimen de monotributista. Dicha fórmula de registro implica garantía menor - en términos protectorios- que la existente para el caso de los trabajadores en relación de dependencia.

Bajo dicha justificación la Resolución N°4664 resolvió que -aun reafirmando que la relación jurídica entre una cooperativa de trabajo y los trabajadores sigue siendo de naturaleza asociada, mediante la libre asociación y bajo los principios de la gestión democrática y basándose en una relación diametralmente diferenciable con una contratación laboral – los trabajadores de las empresas cooperativas deberán optar en asamblea si desean mantenerse inscriptos en el régimen de trabajo autónomo o si prefieren homologarse a los trabajadores en relación de dependencia. En el caso de que los trabajadores se decidan por la segunda opción deberá ser la cooperativa de trabajo la que ingrese las contribuciones patronales y actúe como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado. Se considerará como base imponible -a los efectos de las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia- sólo las sumas percibidas efectivamente por los socios en forma mensual como retornos.

Las consecuencias de dicha medida son debatibles. Aun teniendo en cuenta que es un beneficio para los trabajadores en materia de los beneficios protectorios optar por la opción del modelo de trabajador en relación de dependencia, lo cierto es que esta nueva categoría de trabajador homologa al trabajo colectivo con el trabajo en relación de dependencia continuando y reafirmando la ausencia de una categoría que realmente abarque la especificidad del trabajador asociado a una cooperativa de trabajo.

En este sentido abre a la discusión, expresable frente a la identificación del trabajo colectivo como trabajo inscripto en el régimen autónomo, es decir, escapa a la problematización y debate acerca de qué tipo de régimen corresponde aplicar sin necesitar homologarse con dos tipos de

regímenes que son diametralmente diferentes con el trabajo cooperativo. Esto marca que aún resta mucho por hacer en términos de institucionalizar la relación asociativa de trabajo, lo que involucra no sólo a los protagonistas de dichas relaciones en tanto sujetos políticos sino también a ámbitos institucionales de mayor envergadura, que trascienden al INAES.

Como elemento positivo encontramos que dicha resolución pone un límite a qué y cuánto es lo que se puede dejar de lado a la hora de sacar adelante un emprendimiento cooperativo, priorizando y resaltando la importancia de dignificar la situación del trabajador. En tal sentido, es interesante para que las cooperativas de trabajo no seamos precarizadoras del trabajo, permitiéndonos explotar –aunque sea por nosotros mismos– por menos que lo que el mercado reconoce y el Movimiento Obrero Organizado ha sabido conquistar. Sin embargo, esta concepción se restringe al trabajo y a las relaciones laborales en los términos en las que las conocemos hoy, desconociendo que es la maximización de la satisfacción de necesidades y de generación de trabajo lo que busca la Economía Social.

En tal sentido, entendemos que es necesario mirar más ancho, ampliar el debate, ya que restringirlo sólo nos lleva a posiciones corporativas. Esta ampliación del debate incluye no sólo a las cooperativas de trabajo sino también a las PYMES como enormes generadoras de trabajo, que reciben igual tratamiento ante el tema de la Seguridad Social que las grandes empresas. Las PYMES, a su vez, son colocadas junto con las cooperativas de trabajo en el ámbito secundario en relación con la “gran economía”; esta ubicación diferencial tiene como consecuencia las condiciones desfavorables ante el acceso al crédito, a los programas de capacitación del personal técnico y profesional y a las licitaciones y compras públicas²⁸.

En la Argentina, solo la Economía Solidaria aporta un 10% del PBI y las cooperativas de trabajo en particular registran 90 mil socios-trabajadores, sí a ello le sumamos las estimaciones acerca de las PYMES que arrojan un aporte del 30% del PBI, la generación del 60% de los puestos de trabajo y el 70% de la generación de los nuevos empleos (Plan Estratégico Industrial 2020²⁹) el sector no es secundario. Sí logramos vislumbrarlo, la búsqueda podrá empezar a ser encontrar una respuesta satisfactoria para los trabajadores que envuelve el sector, sean estos dueños de sus medios de producción o no, y ya no sólo los intereses inmediatos, ya que la población trabajadora resulta estructuralmente sobrante para las necesidades del Capital. En tal sentido, la construcción de criterios de remuneración que superen la lógica de la relación social capitalista como así también criterios de sostenibilidad empresarial que incorporen factores más amplios se imponen como

²⁸ Putero (2012)

²⁹ Putero (2012)

necesarios para construir una Economía Social que sea fiel a sus propios principios.

A su vez, sin dudar de la importancia de que el trabajador cooperativo cuente con la seguridad social enumerada en la resolución encontramos problemático que en ella se iguale la realidad económica de las empresas cooperativas con la realidad económica de las empresas capitalistas. Generando un norte hacia un estatus provisorio y de seguridad social al que es necesario llegar realimenta el debate acerca de la dificultad para una cooperativa de trabajo de abarcar los costos laborales característicos de las empresas capitalistas y del trabajo en relación de dependencia. Resaltando la necesidad de buscar herramientas que permitan continuar dignificando la situación del trabajador sin imposibilitar que las empresas cooperativas, empresas que cuentan únicamente con el capital trabajo de cada uno de los asociados subsistan y se establezcan, esta resolución tiene la potencialidad, tal como enunciamos antes, de abrir dicho debate.

A su vez, esta resolución viene a recoger la identificación que se vislumbra en los fundamentos de las organizaciones que han sido citadas anteriormente. Esto podría hacernos pensar que se clausura también el debate acerca de los criterios remunerativos, que debieran asemejarse a los trabajadores en relación de dependencia. Sin embargo, allí no se contempla cómo es que se hace frente a los costos hundidos propios de la puesta en marcha de cualquier empresa o qué es lo que sucede ante un período excepcional en lo que refiere a la actividad productiva y comercial. Estas situaciones deben ser contempladas no como una anomalía en las cooperativas sino como parte de su desarrollo estructural, ya que los trabajadores que se asocian no poseen otro capital que su fuerza de trabajo -y en ocasiones también maquinarias obsoletas de la empresa quebrada- y ese período de construcción del capital de trabajo sólo puede ser pensado como una práctica precarizadora en el caso en que se omita considerar a la voluntad emprendedora. Es por este motivo que el debate, lejos de cerrarse, continúa vigente.

Reflexiones finales

Este informe es fruto de un primer momento exploratorio de una investigación más extensa en torno a las tecnologías de gestión en cooperativas de trabajo. En este caso nos propusimos discutir un tema esencial, uno de los mayores alcances que caracterizan la experiencia de las empresas cooperativas, la posibilidad de debatir y decidir cómo remuneramos el trabajo. Ello pretendió englobar muchas preguntas: ¿Cómo se remunera el trabajo en la experiencia cooperativa?, ¿Qué otros incentivos conlleva la remuneración y la gestión cooperativa?, ¿Qué importancia tiene la adscripción ideológica a la hora de problematizar cómo nos gestionamos? Y,

¿Qué relevancia tiene en nuestro futuro como empresa cómo concebimos el trabajo y a nosotros mismos como trabajadores? Somos conscientes que algunas preguntas han quedado inconclusas o, al revés, con múltiples respuestas. Sin embargo, frente al reto que nos implicó proponernos trabajar con una temática tan delicada, tan prioritaria y a su vez íntima ya que involucra a cada colectivo - pero también a cada trabajador- estamos contentos de haber emprendido la descripción, para de a poco dar lugar al debate.

La relevancia de este debate es vital para enfocarnos en cómo hacer crecer el mundo cooperativo cuantitativa y cualitativamente. Para impulsar el poder emancipador del proyecto y así profundizar la democratización de las empresas y el trabajo, es preciso preguntarnos cuál es la llama que encontramos en cada trabajador asociado para así multiplicarla.

En la búsqueda de ampliarnos cualitativamente, creemos que es posible ubicar la apuesta realizada de diferenciar los criterios de remuneración, al preguntarnos qué remuneramos en una cooperativa, cómo lo hacemos y que objetivos buscamos cubrir con el; a su vez, el diferenciar los incentivos motivacionales y analizarlos en espejo a los incentivos de las empresas capitalistas. Ambos casos son un intento de generar herramientas de gestión distintas a las que nos provee el sistema capitalista, invadidas por conceptos e ideas que -arrastradas de una lógica capitalista y como consecuencia de estar insertos en un mercado de este tipo- están lejos de tener sentido dentro de la racionalidad cooperativa. Invertir energía en generar herramientas creativas para poder dejar de pensar a partir de “salario” o de “costo-laboral” -términos que señalan la centralidad del capital como “factor-organizador”- para empezar a pensar y reafirmar el lugar del trabajo como “factor-creador/organizador” en el sistema de la Economía Solidaria.

En la apuesta cuantitativa la respuesta parecería enfocarse en poder ampliar el mundo cooperativo, es entonces que nos preguntamos ¿Es factible transformar en una fortaleza el reflejarnos en aquellos otros con quienes nos une la condición de trabajadores?. ¿Esa fortaleza podría, desde las bases, cuestionar los rastros que la sociedad capitalista?. Rastros culturales que nos enseñan que lo bueno y correcto es que seamos trabajadores en relación de dependencia; que esperemos recibir órdenes y darlas, no poder decidir e instar a que otros decidan; que nos enseñan que el conocimiento es propiedad de uno y es individual, no social ni colectiva y que nos enseñan que los éxitos que se premian son propiedad de un esfuerzo individual.

Bibliografía

- Burin, D., Heras, A. I., & Colombo, S. *Criterios para la remuneración del trabajo en colectivos auto-gestionados, para que las diferencias no se transformen en desigualdades*. III Encuentro internacional: La Economía de l@strabajador@s., Mexico. (2011).
- Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). (2014). *NOSOTROS*. Recuperado el 20 de 5 de 2014, de <http://ctepargentina.org/nosotros>
- Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo. (2014). *¿Quiénes Somos?* Recuperado el 20 de 5 de 2014, de <http://www.cnct.org.ar/%C2%BFqui%C3%A9nes-somos>
- FACTTIC. (2014). *Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo de Tecnología, Innovación y Conocimiento*. Recuperado el 20 de 5 de 2014, de <http://www.facttic.org.ar/por-que>
- FECOOTRA. (s.f.). *Declaración de principios*. Recuperado el 20 de 5 de 2014, de <http://www.fecootra.org.ar/web/content/declaracion-de-principios>
- FECOTRIC. (2014). *FRIGOCARNE Sin Patrón*. Recuperado el 20 de 5 de 2014, de www.frigocarnesinpatron.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=135:nace-la-federacion-de-cooperativas-de-la-carne&catid=47:coordinacion-con-organismos&Itemid=67
- Fernández-Ríos, M., & Sánchez García, J. C. *La valoración de puestos de trabajo*. Mexico:Diaz de Santos. (1997).
- Gael, S. *The job analysis handbook for business, industry, and government*. New York: John Wiley and sons. (1983)
- Guerra, P. La discusión salarial en el cooperativismo. *Estudios Cooperativos* (1). (1983)
- Putero, L. *Puntos de Encuentro Pymes y Economía Solidaria*. Documento, CIGES. (2012).
- Singer, P. *Economía Solidaria. Un modo de producción y distribución* (2000). En Coraggio, *La economía social desde la periferia. Contribuciones Latinoamericanas*. UNGS. (2006).