

Modelo de distribución de excedentes

Experiencia de la Cooperativa Cae Babylon (Neuquén, Argentina)

Presentación

La cooperativa de trabajadoras y trabajadores Cae Babylon se conformó en 2007. El proyecto comenzó en el año 2003, pero se formalizó y amplió en julio del 2007 con la apertura del primer local y la conformación de la cooperativa de trabajo.

Como plantean sus miembros:

“En la actualidad somos catorce las y los trabajadores de Cae Babylon. No sólo podemos vivir del proyecto sino que también hemos avanzado a pasos agigantados en la reivindicación de nuestros derechos laborales. La figura de Cooperativa de Trabajo nos deja al margen de un montón de derechos que el Estado debe garantizar a las y los trabajadores, pero además es muy utilizada para encubrir relaciones de dependencia debido a que no reconoce la mayoría de las obligaciones patronales. Pese a esto, nosotros y nosotras logramos formular, reconocer y garantizar a través de nuestra propia gestión derechos legítimamente conquistados en luchas de otras y otros trabajadores.

Integramos la Asociación Gremial de Trabajadorxs Cooperativistas, Autogestivxs y Precarizadx (AGTCAP), donde nos encontramos con organizaciones hermanas para luchar por las reivindicaciones que nos atañen como sector postergado.

La organización colectiva se ha convertido en un objetivo que rompe con la lógica imperante donde la maximización de la ganancia es el motor que mueve al mundo. La construcción de sujetos activos, modelos de participación más democrática dentro de los ámbitos laborales es un desafío y un esfuerzo que día a día nos motiva para continuar organizando nuestro proyecto”.

Sistema de distribución del fruto del trabajo en Cae Babylon

(Este trabajo fue publicado en el año 2013)

En principio se cobra por hora. Tratamos de tener como promedio una cantidad de 30 horas semanales por trabajador/ra. Esto porque consideramos que debemos “trabajar para vivir” y no “vivir para trabajar”. El valor de la retribución por hora es igual para todos. En mayo de 2013 es de \$ 21,15.

Además cobramos un plus por responsabilidad y otro por necesidad.

- **Por responsabilidad:** Dividimos la gestión de la cooperativa en comisiones. Esto implica que además de trabajar en la producción (elaboración de comidas, atención del local, etc.), lxs integrantes participan en una comisión de trabajo, como Administración, Compras o Publicidad. Esta se cobra por día trabajado y es un valor fijo que se define de acuerdo a la cantidad de días u horas de trabajo productivo que realice cada trabajador. La composición de las comisiones se define en función de la cantidad de compañerxs que necesite la comisión para hacer su tarea de manera eficiente. Las comisiones son rotativas y buscan que como trabajadores estemos conscientes de la totalidad del proyecto. No se generan de esta manera los imprescindibles. No todos los compañeros participan en una comisión. Por ejemplo, en este ítem en mayo de 2013 se está pagando un plus de entre \$ 60 semanales para aquel trabajador que completó 18 horas y \$ 90 semanales para aquel que trabajó un total de 42 horas. Hay 4 trabajadores en la comisión de administración, dos en la de compras y uno en la de publicidad,

si bien este último en esta semana analizada no trabajó. 5 de 12 trabajadores no participan en comisiones, si bien es cierto que algunos de ellos parecen no estar trabajando últimamente en la cooperativa (ver Anexo: Planilla 1).

Por necesidad: Ser igualitarios significa entendernos como diferentes. Tenemos diferentes necesidades y cada socio/a vive en un contexto social, económico y político diferente. Podemos tender a una mayor igualdad si compensamos económicamente estas diferencias. Por esto es que también se cobra por día trabajado, un monto fijo diferente para cada socix según sus necesidades. Tenemos varios ítems que consideramos al determinar las distintas necesidades:

- La distancia de la cooperativa a la que vive cada integrante: vivir a mayor distancia implica mayor costo económico en transporte y/o mayor tiempo utilizado en el traslado. Esto generalmente no es contemplado en el sector privado. Por ejemplo, en este ítem en mayo de 2013 se está pagando un plus de entre \$ 60 semanales para aquel trabajador que completó 18 horas y \$ 90 semanales para aquel que trabajó un total de 42 horas, y lo cobran 4 de 12 trabajadores (ver Anexo: Planilla 1).

- La situación de cada integrante en relación a la vivienda: tenemos compañerxs que alquilan y entonces cobran este ítem de necesidad y otrxs que por ejemplo viven con sus padres y madres y por lo tanto no cobran este plus. En este ítem en mayo de 2013 se está pagando un plus de entre \$ 60 y \$ 75 semanales y lo cobran la mitad de los trabajadores (ver Anexo: Planilla 1).

- La paternidad o maternidad: el/la compañerx que tiene hijxs o está embarazada cobra también un valor mayor por día trabajado. En este ítem en mayo de 2013 se está pagando un plus de \$ 100 semanales a un solo trabajador (ver Anexo: Planilla 1).

Al analizar la planilla que se Anexa es interesante notar que por lo general no se suman distintos subsidios en un mismo trabajador: el que alquila vive cerca, el que viaja no alquila, etc.

Otros modos de retribución no monetaria

Lxs trabajadorxs de la cooperativa también pueden conseguir los productos, materias primas e insumos al costo. Estos consumos (así los llamamos) se anotan en un libro de consumos y se descuentan del sueldo cuando éste se calcula.

En cada turno de trabajo se consume la comida que corresponda sin costo para el socix. Por ejemplo si se entra a trabajar a las 7.30 hs. y hasta las 14.30 hs., esta persona tiene derecho a consumir el desayuno y el almuerzo costeados por la cooperativa. Este consumo siempre es moderado, se consume algo razonable. Se trata de buscar algo económico o si es algo que se considera de un costo elevado el/la trabajador/a se lo anota como consumo y es posteriormente descontado de su sueldo.

Se cobra semanalmente, con la posibilidad de sacar adelantos entre semana.

Aguinaldo y vacaciones

Hace dos años ya que pudo incorporarse aguinaldo y vacaciones pagas.

Se cobra un sueldo anual complementario en dos pagos: el primero se cobra del 1 al 15 de julio y el otro del 1 al 15 de diciembre. Se calcula primero el promedio de horas trabajadas por semana tomando para esto el total de las semanas trabajadas en los últimos seis meses. Luego se multiplica ese promedio por dos: ya que es medio sueldo complementario, calculamos dos semanas para cada uno de los dos pagos del año ya que un mes completo de trabajo está compuesto aproximadamente por cuatro semanas. Por último se multiplica esta cantidad de horas promedio por el valor hora de cada socix.

Cada integrante tiene dos semanas de vacaciones al año (el periodo de vacaciones para el total de los trabajadorxs es de enero a los primeros días de marzo). Se calcula el valor de las vacaciones de igual forma que el aguinaldo. Cantidad promedio de horas trabajadas durante las semanas del año por el valor de la hora del socix, por dos semanas que son el tiempo de vacaciones.

Sanciones económicas

El trabajador que comete errores en el turno de trabajo mientras realiza la producción se auto-sanciona descontándose el costo que impliquen los errores cometidos (generalmente se registra en el libro de consumos para ser descontado después).

También hay sanciones económicas por llegadas tarde. Después de los 15 minutos de llegada tarde, se descuenta la comisión del día. Y a reiteradas llegadas tarde se descuenta la comisión de toda la semana.

Obra social

Anteriormente cada unx tenía obra social de acuerdo a sus posibilidades individuales, por lo general estando a cargo de la familia, como adherente. Hoy en día se está utilizando el monotributo social para que lxs que no tienen obra social puedan acceder, a un valor menor que el que exigen las prepagas. Hoy en día se puede elegir quedarse con la que se tenía como adherente mediante un familiar, contratar una prepaga o acceder mediante el monotributo social, el cual paga la cooperativa.

Horarios y control de horarios

Tenemos una estructura horaria de tres turnos de trabajo en el día. Con distintos horarios de entrada en cada turno.

<u>Primer turno (mañana)</u> 7.30 a 14.30 (dos compañerxs) 9.30 a 14.30 10.30 a 14.30 (dos compañerxs)	<u>Segundo turno (tarde)</u> 15 a 18 hs	<u>Tercer turno (noche)</u> 18 a 23 hs 19 a 23 hs (dos compañerxs)
---	--	--

Estos turnos -que son los actuales- se modifican según la época del año y el nivel de ventas. Por ejemplo en verano disminuyen la cantidad de horas de trabajo ya que disminuyen las ventas y es la época donde se toman vacaciones.

De acuerdo a la estructura horaria, semana a semana se va rotando en el turno y horario en el que se trabaja. Si un lunes ingreso a las 7.30 hs de la mañana del primer turno, el lunes siguiente capaz me toca trabajar a las 19 hs, y realizar una tarea distinta. Esto es planificado cuando se realiza el horario de la semana, y los horarios varían de acuerdo las necesidades de la cooperativa y las actividades, necesidades, etc. de cada trabajador, tratando de generar un equilibrio entre las necesidades del proyecto y las necesidades individuales de cada integrante.

Para registrar el horario de trabajo en el que efectivamente se ingresa a trabajar, se utiliza una planilla diaria que se completa al final de cada turno. Este registro diario, al que llamamos libro de caja diario, incluye los movimientos de dinero, ingreso y egreso, y al final del registro un espacio para registrar el horario de llegada de cada socix. Al final de la semana se utiliza el registro del horario para calcular las horas efectivamente trabajadas por cada unx para calcular el retiro ya que la base para calcular el retiro son las horas efectivamente trabajadas en la producción. Ver Anexo: Planillas de registro.

Licencias por enfermedad

Cuando se solicitan licencias por enfermedad, se trata de que, dentro de la estructura ya armada por semana, algún compañerx pueda cubrirnos si no podemos asistir al trabajo. Por ejemplo pedirle a un compañerx que trabaja en otro turno si puede también trabajar en nuestro horario. Este arreglo se hace entre lxs dos implicados, o puede arreglarlo el turno. De acuerdo a cada situación se soluciona de la manera más rápida posible y la que implique menos complicaciones.

En relación a la licencia por enfermedad aún no hemos podido lograr la remuneración en esos casos.

Si de antemano una persona necesita no trabajar un día en un horario específico, se habla con el/la encargada de hacer los horarios para que elabore los horarios teniendo en cuenta esta situación.

La o el encargadx de elaborar el horario es una persona fija, ya que se necesita cierta práctica para poder hacerlos rápidamente y contemplando la cantidad de criterios que intervienen en su elaboración. Pero el rol es rotativo en el tiempo.

Cambios realizados

Sí existieron cambios. Muchos de ellos se fueron dando a medida que la cooperativa los fue requiriendo. En el 2010 se dan una serie de cambios, en lo productivo se estandarizaron los métodos de trabajo y se aplicaron nuevos métodos de producción, como producto del trabajo en conjunto con el INTI. En la gestión se crean las comisiones y se reestructura la organización interna. Después se firman muchos convenios con organizaciones sociales e instituciones. O sea se reorganiza la cooperativa para una mejor dinámica.

La forma de organización, la estructura horaria, la forma de retiro de excedentes, etc. es elaborada en conjunto, discutida en asamblea y decidida por consenso. Ya sea mediante propuestas elaboradas de ante mano y luego traídas a la asamblea para ser tomadas tal cual o para ser modificadas, se deciden por consenso por todxs lxs integrantes.

ANEXOS

Planilla 1: sueldos por semana

Semana	17/05/13-23/05/13					Necesidad					Tareas			Total Semanal	Deuda Anterior	Pagado	Deuda	
Nombre	Horas Trab	\$	Adelanto	Consumo		Benef	Agu/vaca	Hijo	Alq	Dist	Adm	Com	Pub					
x	25,00	531,25	761,70		-230,45				75	75					-80,45	992,88	600,00	312,43
x	24,50	520,63	400,00	231,30	-110,68				60						-50,68	810,24		759,57
x	18,00	382,50	202,50	69,00	111,00					60	60				231,00	1226,47		1457,47
x	28,00	595,00	348,00	22,00	225,00				75		75				375,00	344,99	500,00	219,99
x	27,50	584,38	400,00		184,38										184,38	782,22	600,00	366,60
x	34,50	733,13	800,00	6,00	-72,88					75	75				77,13	835,48	500,00	412,61
x	32,50	690,63	300,00		390,63				75			85			550,63	368,69	600,00	319,32
x	31,00	658,75	150,00	55,00	453,75			100	75			85			713,75	1374,86	800,00	1288,61
x	42,00	892,50	1040,00		-147,50					90	90				32,50	113,26		145,76
x		0,00		32,00	-32,00										-32,00	506,36		474,36
x		0,00			0,00										0,00	299,63		299,63
x			98,00		-98,00										-98,00	-10,00		-108,00
Total	263,00	5588,75	4500,20				0	100	360	300	300	170	0	1230				6056,33

Planilla 2: organización de horarios

cant. Hs		martes	miercoles	jueves	viernes	sabado	lunes				
7	7,3	diego	seba	seba	diego		diego				
7	7,3	seba	cati	romi	romi		romi				
5	9,3	romi	diego	cati	seba		seba				
4	10,3	nati		negro	negro		nati				
4	10,3		juli	nati	nati		cati				
3	15-18	cati (16-23)	juli	nati	7,5	juli (16-23)	cati (16-23)				
5	18-23	cati	romi	cipo	5,5 cipo	cipo	juli				
4	19-23	negro	negro	diego	4,5 cati	nati	cipo				
4	19-23	juli	nati	juli	4,5 juli	negro	negro				
3	20-23.5				3,5 negro						
									liberadas		
		cati	7	7	5	4,5	x	7	30,5	x	30,5
		seba	7	7	7	5	x	5	31	x	31
		diego	7	5	4	7	x	7	30	x	30
		cipo	x	x	5	5,5	5,5	5	21	7	28
		negro	4	4	4	4,5	7,5	4,5	28	14,5	42,5
		juli	4	7	4	4,5	7	4	30,5	x	30,5
		romi	5	5	7	7	x	7	31	x	31
		nati	4	4	7	4	4,5	4	27,5	14,5	42
									229,5		265,5