

GT10. Territorio, economía social y desarrollo rural

“La 22 de abril: construcción de una experiencia cooperativa”

Ana Clara Ramírez Tello. Estudiante de Ciencias Económicas. UNLP

La Cooperativa de Trabajo 22 de abril Ltda tuvo su origen en el año 2007; fue el sueño de un puñado de militantes que formaban parte del “Centro Cultural Comunitario Zona Oeste”, impulsados por la convicción de aportar a su comunidad algo más que el espacio de recreación, contención, encuentro y formación que representaba dicho centro.

Surge como problemática a resolver la necesidad de generar empleo y como forma de resolverla una herramienta fomentada en esos tiempos y acorde a las posibilidades de un barrio, la creación de una cooperativa de bloques de hormigón. La posibilidad de poseer una máquina “bloquera” se hace real con el asesoramiento de quienes habían iniciado este proyecto y a través de la decisión del solicitar un subsidio al estado provincial.

El aporte en Extensión de la Universidad Nacional de La Plata que reunió profesionales y estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, de Trabajo Social y de Ciencias Exactas que desde 2000 estuvo vinculado al Centro Cultural se expresó en proyectos y actividades de extensión. Los proyectos son: “Espacios de Encuentro. Promoción del Mejoramiento Ambiental y de la Integración Social a través de actividades recreativas y de Capacitación en barrios de los partidos de La Plata y Cañuelas, Provincia de Buenos Aires” entre 2000 y 2002 y “Desarrollo sustentable y cuidado medioambiental: capacitación, asesoramiento y relevamiento diagnóstico medioambiental para emprendimientos productivos. Partidos de La Plata y Ensenada, y comunidad de Isla Botija (área protegida del partido de Zárate). Provincia de Buenos Aires” entre 2005 y 2006 que acompañaron desde sus inicios y hasta su concreción el emprendimiento cooperativo.

Un grupo de seis vecinos del barrio comienzan a ponerle el cuerpo y la dedicación al emprendimiento, trabajando en la sede del Centro Cultural que contaba con un terreno de 20x60, un saloncito de material y un baño de chapa. Fue una experiencia positiva y exitosa de capacitación técnica y formación de trabajo cooperativo. Durante ese período productivo otro proyecto de extensión colaboró con la compra de bloques de hormigón para construir un comedor en el barrio Mocoví de Berisso¹. Luego de dos

¹ Proyecto de Extensión Universitaria: “Construir identidad: Promoción comunitaria para la inclusión social”. Directora: Arq. Elsa Rovira. 2008

años de producción y venta, y, habiendo empezado la construcción de un nuevo salón hecho con los propios bloques (que tendría como fin ser sede de una cooperativa textil también surgida a partir del centro), la falta de recursos materiales para sostener el emprendimiento hizo que la cooperativa deje de lado su objeto principal y le dé otra salida laboral a sus socios. Es así que, algunos de ellos, pasaron a brindar servicios de mantenimiento en el hospital San Martín. Esta situación continuó hasta principio de 2012 con dos de los miembros originales y dos nuevos abocados a dichas labores. El año anterior se habían sumado a la nómina de socios de la “22 de abril” a tres personas más cuyo rol fue el de realizar tareas de reconstrucción del saloncito ya existente (por haber sido víctima de un incendio) en la sede del centro cultural, con la supervisión y capacitación de uno de ellos, quien se había vinculado con el centro Cultural a partir del Plan Barrios en la época más dramática que atravesó nuestro país y fue parte de la primera construcción del mismo y de los inicios de la cooperativa. La contraprestación de los capacitados era de \$100 por semana aportados por uno de los militantes generadores de la cooperativa quienes acompañaban cada paso y el del capacitador lo aportaban los socios que trabajaban prestando sus servicios en el hospital.

En octubre del año 2012 hubo renovación de autoridades y asumieron como presidente y tesorero respectivamente dos integrantes que, en ese momento trabajaban en el hospital San Martín y un nuevo socio, que se encontraba realizando la construcción que se llevaba a cabo en el centro, como secretario.

Convenio de limpieza y saneamiento de arroyos

Un mes más tarde llegó, a través de una persona cercana a varios de nosotros, una propuesta que nos puso en un nuevo camino. La municipalidad de Brandsen necesitaba la figura de cooperativas ya existentes para la posibilidad de dar trabajo a cientos de personas en ese partido a través de un convenio impulsado por el estado provincial para limpieza y saneamiento de arroyos y zanjones. Al tener buenas referencias de la manera de desempeñarse administrativa y legalmente de la cooperativa “22 de abril”, esta persona pensó en la misma para la tarea de asociar a 90 personas. Además de asociar a quienes trabajarían en Brandsen (asociados, coordinador, encargados de grupos o áreas, contador, asistente legal) la cooperativa iba a tener la posibilidad de sostener el trabajo de los asociados y dar impulso nuevamente a las actividades productivas y a las tareas administrativas. Había que dar una respuesta rápida y decidir la nueva forma organizativa en La Plata (por su parte la municipalidad de Brandsen ya tenía su listado de desempleados) teniendo en cuenta todo lo que contemplaba el convenio.

Para esto pensamos como sería la forma más justa de funcionar. El “convenio de limpieza y saneamiento de arroyos” tiene como componente importante para las cooperativas el objetivo de que a través del mismo puedan fortalecerse materialmente, ya que está previsto en este un monto de dinero inicial y otro mensual que abarca mucho más que los sueldos de sus asociados (compra de un vehículo, alquiler de un local, compra de equipos de trabajo, herramientas, materiales necesarios, etc). Además establece como requisito obligatorio que cada socio debe darse de alta en el monotributo social y pagarlo mensualmente como muestra de su situación regular de empleo y con los beneficios que el mismo significa dando la posibilidad de tener obra social y aportando a la futura jubilación del trabajador. El convenio sería por dos años con un sueldo inicial y otro actualizado el segundo año. Entonces la tarea empezaba siendo la de definir a qué ritmo laboral correspondían la asignación asignada ya que, en ese momento, la jornada de 8 hs. diarias tenía como sueldo mínimo el doble, por ende correspondía que se trabaje 4 hs diarias de lunes a viernes.

A principios de 2013 con el convenio firmado e iniciado le empezamos a dar forma. El camino administrativo inicia tratando acuerdos entre la municipalidad de Brandsen y la cooperativa de manera que resulte provechoso para ambos. Quienes representan a la cooperativa en el tratado de los acuerdos y velan por sus intereses son el presidente de la cooperativa y el representante legal. Ambos militantes barriales y, el segundo, abogado fundador del Centro Cultural y consecuentemente iniciador de la cooperativa. Luego se suman al proceso los otros integrantes (miembros de comisión directiva y administrativos) encargados de la gestión en el manejo de los números con que se contaba y las tareas que habría que desarrollar mes a mes para el funcionamiento regular a posteriori.

La reactivación en La Plata

La labor de los socios en esta primera etapa, en virtud del fortalecimiento institucional brindado por el convenio sería de construcción con capacitación y mantenimiento en nuestro centro y poner en funcionamiento nuevamente su actividad inicial: la producción de bloques de hormigón.

Se comenzó así con la etapa de convocatoria. Los criterios para convocar fueron:

1. Primero, los que habían formado parte del inicio, los más comprometidos con el proyecto y que estuvieran desocupados;
2. Segundo, quienes realizábamos distintas tareas del centro cultural y a su vez éramos estudiantes o pensábamos estudiar, con el razonamiento de que 4 hs diarias dejaban lugar a ambas actividades;

3. Tercero, algunas mujeres que estaban en contacto con el centro que necesitaban un ingreso como jefas de familia y por ser madres no podían mantener un trabajo lejos de sus hogares.

Algunos de los que nos asociamos por formar parte de la organización del centro cultural y que habíamos iniciado el proyecto estaríamos en la sección administrativa; los que fueron parte de los orígenes tendrían la labor de capacitar cuando llegara la posibilidad de retomar la producción de bloques y los demás asociados estarían realizando las tareas de construcción, mantenimiento y producción de bloques mientras se capacitaran.

El encargado de capacitar en construcción y el secretario de la cooperativa, los dos como parte del Centro Cultural, trabajarían en la sede social con la responsabilidad de organizar el recurso humano dando a conocer las tareas que realizaría cada uno. La idea desde un principio fue que, tanto para los socios que trabajaran en el centro zona oeste como para quienes trabajaban bajo convenio en Brandsen, se pusiera énfasis en lo que realmente significa una cooperativa y ser parte de la misma realizando reuniones y jornadas de formación.

La organización

Una vez de acuerdo ambas partes se inicia la labor administrativa, con tres niveles de actuación:

1. De la cooperativa en su totalidad:

- En un primer momento realizar reuniones con el total de los asociados para aportar la información de cómo surge el convenio, quienes serán los representantes de las cooperativas y los derechos y obligaciones que le corresponden a los asociados y a la cooperativa.
- Informar en forma completa acerca de cada derecho y obligación que comporta la empresa cooperativa y del funcionamiento de cada organismo que intervenga en esos derechos y obligaciones. Por ejemplo: * tenemos la obligación de que cada socio se encuentre asegurado y para esto debemos analizar posibilidades de seguros teniendo en cuenta calidad y que sea la opción más adecuada para la cooperativa. *otra obligación es que cada socio se inscriba para ser dado de alta como monotributista social, para esto debimos adentrarnos en cada paso a cumplir, además de saber los beneficios y el funcionamiento que existía alrededor de esa gestión.
- En relación a la contabilidad, interiorizarse en la reglamentación y mantener el orden adecuado de todas las operaciones comerciales, con la documentación correspondiente, además de asegurar minuciosidad

en la realización del análisis de ingresos y egresos con detalles de todos mensualmente. También de forma mensual asegurar de forma correcta la liquidación de sueldo de todos los socios y los recibos.

- Realizar un archivo que contenga todos los datos de todos los socios y renovarlo mes a mes adaptándolo según las altas y bajas que se hayan dado. Entre otras.

2. De los trabajadores del partido de Brandsen: Además de la información al total de los asociados debimos comenzar con quienes estarían a cargo en ese distrito, representando a nuestra cooperativa, una serie de reuniones que sirvan para asegurar que los ideales de la cooperativa se plasmen en la realidad del trabajo diario y que se funcione de manera correcta, además de pautar detalles de la forma de trabajo y de regulación del trabajo de los nuevos miembros de la cooperativa.

3. De los trabajadores de La Plata en el Centro Zona Oeste: En esta parte tratamos de centrarnos, ya que, al ser menos cantidad, partícipes del mismo Centro Cultural o de la cooperativa años atrás y, en su mayoría, vecinos del mismo barrio, es más viable una conformación real de trabajo cooperativo y una proyección a futuro de la posibilidad de resurgir el objeto principal, viendo la forma de que se mantenga en el tiempo y crezca. Luego de la información y de poner en la mesa de discusión los ideales de formas de trabajo, además de haber designado ya a los encargados del grupo y haber ido todos a inscribirnos como monotributistas sociales, se pone en marcha el trabajo. En una primera etapa proponemos como franja horaria la mañana, de 8 a 12 hs., la mayoría está de acuerdo, con la excepción de 4 socias que manifiestan la necesidad de poner un “turno” en la tarde. Entonces comenzamos con dos turnos distintos de trabajo. Las primeras labores se tratan de tareas de mantenimiento del “saloncito” y de la recuperación de herramientas que se perjudicaron con el incendio de unos años atrás, por ejemplo, los moldes para hacer bloques.

Las inundaciones que azotaron la ciudad de La Plata en abril de ese año fueron un antes y un después para toda la ciudad y no fue distinto para la “22 de abril”. Además de hacer el camino para reactivar la producción de bloques y hacer efectiva la terminación del salón que años atrás se había empezado a construir, durante los meses siguientes la cooperativa tuvo que llevar adelante un fuerte rol social. Nuestro centro cultural fue designado centro de donaciones teniendo que ocuparse de recibir donaciones y derivarlas a más de 200 familias. Cuando dejaron de llegar donaciones seguía habiendo en el lugar una enorme cantidad de ropa donada. También iba a empezar a funcionar en el centro cultural una escuela primaria de adultos todas las mañanas y a ser sede

de dos cursos del programa Fines para finalizar estudios secundarios, además de las actividades que ya se realizaban en el lugar.

La labor de construcción fue llevada a cabo principalmente por los socios varones y las socias colaboraban pero no con roles específicos. Esto comenzó a generar cierta incertidumbre y malestar en la cooperativa. Para dar una organización al trabajo de las socias dos extensionistas (una antropóloga social y una trabajadora social) a partir de otro proyecto de extensión de la Universidad de La Plata², participaron junto con ellas en la elaboración de conceptos como compañerismo, trabajo en grupo y rendimiento laboral aunándolo con las tareas sociales que se iban a empezar a llevar a cabo desde la cooperativa. A partir de esa experiencia salieron algunos roles y tareas fijas que promovieron un mejor ambiente.

Algunas de las dudas de los socios de la cooperativa fueron sobre el trabajo que realizaba la parte administrativa de la cooperativa con dos socios trabajando y cobrando el mismo sueldo. Es que el trabajo en la sede del centro “zona oeste” era diaria y con horarios fijos, a diferencia de los administrativos que para muchas de las tareas podían poner sus propios días y horarios. Una forma de atender esta preocupación fue que rotativamente acompañen algunas de las actividades que se realizaban en esa sección y así comprobar que a pesar de no tener que cumplir horario llevábamos adelante una tarea de gran responsabilidad y (al menos durante todo ese año) teníamos jornadas de trabajo mucho más largas que las 4 hs. Otra cuestión que conlleva esa responsabilidad era que se empezaba de cero y había muchas tareas muy diversas a las que dar respuesta. A partir del año 2014 con el funcionamiento administrativo aprendido, sabiendo bien cada paso a llevar a cabo y habiendo sumado un miembro más, logramos una armonía en la cooperativa, conjugando la organización para el logro de los objetivos propuestos según las tareas planificadas y las instancias de crecimiento grupal en términos de responsabilidades compartidas y decisiones consensuadas.

Bibliografía

CIEC (2013) *Manual Teórico Práctico de Introducción al Cooperativismo*. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas

² **Economía social y condiciones de trabajo**. Seguridad, uso del espacio, resolución de conflictos. Convocatoria 2011. Directora: Claudia Tello

Tello, C; Olivera N. (2010) "Cooperativismo y nueva economía social: desafíos socioeconómicos, políticos y tecnológicos". La Plata: AUGM-UNLP

Tello, C; Maidana, V. (2012) "Relatos y correlatos políticos en torno de la economía social". REVISTA ExT Vol 2, No 2. Córdoba:UNC

Documentos

Proyectos de Extensión Universitaria:

"ESPACIOS DE ENCUENTRO". 2000

"DESARROLLO SUSTENTABLE Y CUIDADO MEDIOAMBIENTAL". 2004.

"RED DE ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL". 2009

"ECONOMÍA SOCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO". 2011.

"JÓVENES SOLIDARIOS". 2013.