

# Seguridad social en el cooperativismo de trabajo

## Entre lo individual y lo colectivo

**Sandra Sterling Plazas**

CEUR/CONICET, Argentina

sandra.sterlingplazas@conicet.gov.ar / ORCID: 0009-0007-3335-0727

**Paula Rosa**

CEUR/CONICET, Argentina

paula\_rosa00@yahoo.com.ar / ORCID: 0000-0002-7529-5232

**Recibido:** 13 de noviembre de 2024. **Aceptado:** 6 de enero de 2025.**Resumen**

Este trabajo se propone analizar las estrategias y mecanismos de seguridad social desplegadas por un grupo de Empresas Recuperadas por sus Trabajadores –ERT– y Cooperativas de Trabajo –CT–, tendientes a disminuir las diferencias en términos de seguridad social entre el trabajo cooperativo y el trabajo asalariado. Se hace referencia al acceso a obra social, jubilación, sueldo anual complementario (aguinaldo), Aseguradora de Riesgos del Trabajo –ART– y licencias médicas. Para abordar esta cuestión, se desarrolló una tipología sustentada en la modalidad que asumen los mecanismos orientados a la gestión de diferentes situaciones de riesgo (enfermedad, vejez, accidentes laborales). Específicamente, se construyeron tres tipos: individuales, colectivos y mixtos. Se encontró que esta configuración responde a tensiones entre lo individual y lo colectivo, enmarcadas en las dinámicas internas, las relaciones de producción y las institucionalidades dispuestas para el trabajo no asalariado. Se arribó a esto a partir del estudio de casos múltiples (tres ERT y tres CT) del municipio de San Martín, Buenos Aires. La metodología adoptó un enfoque cualitativo, que combina fuentes primarias y secundarias. Las primeras consisten en la realización de entrevistas semiestructuradas a trece cooperativistas de los seis estudios de caso, realizadas entre marzo de 2021 y noviembre de 2022. Como resultado, se identificaron mecanismos de cobertura en salud, jubilación y ART en todos los casos. En los componentes de licencias médicas y aguinaldo se observa una amplia heterogeneidad que oscila entre la adopción de lo dispuesto para el trabajo en relación de dependencia a la carencia de cobertura.

**Palabras clave:** cooperativas de trabajo | empresas recuperadas | trabajo no clásico | seguridad social

# Social Security in worker cooperativism

Between the individual and the collective

## Abstract

This paper aims to analyze the social security strategies and mechanisms deployed by a group of Enterprises Recovered by their Workers (ERT) and Worker Cooperatives (CT), aimed at reducing the differences in social security terms between cooperative work and salaried work. It refers to access to healthcare, pensions, annual supplementary salary (13th salary), Occupational Risk Insurance (ART), and medical leave. To address this issue, a typology was developed based on the mode in which the mechanisms manage different risk situations (illness, old age, work accidents). Specifically, three types were constructed: individual, collective, and mixed. It was found that this configuration responds to tensions between the individual and the collective, framed within internal dynamics, production relations, and institutional frameworks established for non-salaried work. This was determined through a multiple case study (three ERTs and three CTs) in the municipality of San Martín, Buenos Aires. The methodology adopted a qualitative approach, combining primary and secondary sources. The primary sources consisted of semi-structured interviews with thirteen cooperativists from the six case studies, conducted between March 2021 and November 2022. As a result, coverage mechanisms for health, pensions, and ART were identified in all cases. In the components of medical leave and 13th salary, there is significant heterogeneity, ranging from the adoption of provisions for salaried work to the lack of coverage.

**Keywords:** work cooperatives | recovered companies | non-classical work | social security

---

## 1. Introducción

El cooperativismo de trabajo constituye uno de los casos más paradigmáticos de trabajo asociativo y autogestivo, tanto por su historia como por el grado de formalización e institucionalización que alcanza (Albuquerque, 2004; Maldovan Bonelli, 2017). Sus relaciones de producción se configuran al margen de la figura del trabajo asalariado sobre la que se sustentan de manera mayoritaria el acceso y los alcances de los instrumentos de protección del Sistema de Seguridad Social del país (Curcio y Beccaria, 2011; Danani y Hintze, 2011; Sterling Plazas, 2024). En Argentina, a partir de la década de 1990, producto de las transformaciones del mundo del trabajo, el cooperativismo de trabajo inicia una senda de crecimiento sostenido (Basañes, 2003; Vuotto, 2011), que se acentúa significativamente desde comienzos del siglo XXI (Kasparian, 2017; Vuotto, 2007, 2014). Dicho crecimiento transformó el mapa laboral argentino, instalándolo como actor económico y social en la estructura productiva del país (Chena, 2022; Vuotto, 2011).

En este escenario, este trabajo se propone analizar las estrategias y mecanismos que desarrollan una selección de cooperativas de trabajo ubicadas en el municipio de General San Martín durante el período 2021-2023, tendientes a disminuir las diferencias en términos de seguridad social entre el trabajo cooperativo y el trabajo asalariado. Se hará hincapié en los componentes del Sistema de Seguridad Social en los cuales las cooperativas analizadas accionan como parte de la protección social: obra social, jubilación, Sueldo Anual Complementario (aguinaldo), Aseguradora de Riesgos del Trabajo –ART– y licencias médicas.

El método de investigación utilizado es el estudio de casos múltiples (tres Cooperativas de Trabajo –CT– y tres Empresas Recuperadas por sus Trabajadores/as –ERT–). La metodología adopta un enfoque cualitativo, sustentado en el paradigma interpretativo, que combina fuentes primarias y secundarias. Las primeras se centran en la realización de entrevistas semiestructuradas a trece cooperativistas de los seis estudios de caso, realizadas entre marzo de 2021 y noviembre de 2022. Las fuentes secundarias comprenden la sistematización de bibliografía, documentos de política, resoluciones y normativas locales y estadísticas de nivel nacional y local. Las mismas se complementan con la revisión de registros fotográficos y notas de prensa suministradas por las CT y ERT.

Las fuentes primarias utilizadas son tomadas de la investigación doctoral, “Configuración de interfaces entre cooperativismo de trabajo y Estado local en el municipio de General San Martín de la provincia de Buenos Aires (2002-2022)”. En virtud de los objetivos de la tesis doctoral, la selección de los casos se basó en criterios teóricos (heterogeneidad del cooperativismo de trabajo, inscripción en contextos sociohistóricos distintos, función social identificable y perdurable y participación en dispositivos estatales del municipio de General de San Martín). La selección de los casos de estudio se realizó en marzo de 2021, momento en el cual se registraban 79 cooperativas de trabajo en el municipio de General San Martín (67 CT y 12 ERT)<sup>1</sup> (INAES, 2021). La aplicación integral de los cuatro criterios devino en la selección de seis casos: tres ERT y tres CT.

Como recorte espacial de esta investigación se define el municipio de General San Martín de la provincia de Buenos Aires, ubicado en el primer cordón del Conurbano Bonaerense.<sup>2</sup> El municipio detenta una larga tradición fabril que lo llevó a ser considerado la “Capital de la Industria” en la década de 1980, momento en el cual producía el 3% del Producto Bruto Interno Industrial Nacional –PBII–, concentraba el mayor número de pymes del país, funcionaban las plantas productivas de grandes empresas nacionales como ISACO, FORJA y GATIC (licenciataria de grandes marcas como Adidas, Nike y La Gear), y representaba la segunda fuerza industrial de la provincia de Buenos Aires (Fontanet, 2020; Molina, 2013). Como consecuencia del proceso de desindustrialización del país iniciado en la década de 1970 y las políticas económicas implementadas en la década de 1990, el municipio experimentó una transformación de su tejido productivo y social que favoreció la emergencia de ERT y CT (Fontanet, 2020; Molina, 2013). Según cifras del Censo Industrial de 1994, el número de establecimientos industriales se redujo un 8,7% con respecto al Censo de 1985, un 21,9% si se compara con el de 1974 (Chiaramonte, 2005), lo que devino en una disminución de los puestos de los puestos de trabajo del 20% entre 1985 y 1994 (Chiaramonte, 2005; Gutiérrez Cabello, 2008). Entre 1993 y 2003 se cerraron más del 30% de las industrias; las grandes fábricas (ISACO, FORJA y GATIC) y otras de menor tamaño se declararon en quiebra durante dicho período, dejando sin empleo a más de seiscientos trabajadores (Gutiérrez Cabello, 2008).

Por otro lado, la sistematización del material del trabajo de campo adoptó una estrategia analítica dual. Por un lado, se realizó una reconstrucción singular de cada caso y, por otro, se desarrolló un abordaje relacional en torno a los componentes del Sistema de Seguridad Social objetos de esta

investigación (obra social, jubilación, aguinaldo, ART y licencias médicas), lo que permitió identificar diversas estrategias de seguridad social desplegadas por las ERT y CT. A partir de ello, para la realización de este artículo, se desarrolló una tipología sustentada en la modalidad que asumen los mecanismos de seguridad social orientados a la gestión de diferentes situaciones de riesgo presentes y futuras (enfermedades propias o familiares, vejez, accidentes laborales). De lo elaborado, se obtuvieron tres tipos de mecanismos principales: individuales, colectivos o mixtos. Los primeros refieren a aquellos cuya cobertura de protección o pérdida de ingresos recae de manera directa sobre el/la trabajador/a, es decir, el/la trabajador/a la paga de sus ingresos. Por su parte, los colectivos comprenden aquellos mecanismos cuya cobertura se integra a la gestión financiera de la unidad productiva, esto es, el pago lo asume la CT o ERT. Por último, los mecanismos mixtos consisten en una gestión compartida del riesgo y del pago de la cobertura entre la unidad productiva y las/os trabajadoras/es.

El trabajo se organiza en cuatro apartados. El primero corresponde a esta introducción, en el segundo se exponen los antecedentes conceptuales y de contexto social, en el tercero se presentan las perspectivas analíticas propuestas para el desarrollo del análisis y, por último, se formulan algunas reflexiones finales.

## **2. Antecedentes**

A partir de finales del siglo XIX, el trabajo asalariado ha sido identificado como mecanismo de distribución de la riqueza tendiente a lograr un orden más justo y “verdaderamente colectivo” (Méda, 2007). Hacia mediados del siglo XX, el salario deja de ser una retribución social y deviene en instrumento garante de derechos, otorgando prestaciones sociales fuera del trabajo (enfermedad, accidentes, jubilación) y dando paso a una sociedad salarial que reconoce a las/os trabajadoras/es como consumidoras/es y como sujetos de derechos colectivos (Castel, 1997). Se vincula a las/os trabajadoras/es a formaciones colectivas modernas, como las convenciones colectivas de trabajo, las regulaciones públicas y la protección social (Castel, 1997, 2004). De tal manera que las relaciones salariales hacen foco en la negociación colectiva y la seguridad social (De la Garza Toledo, 2011), estableciendo mecanismos de integración social que permitían a las/os trabajadoras/es y sus familias el acceso a protecciones sociales a través del trabajo en relación de dependencia. Esta circunstancia posibilitó la conformación de una sociedad salarial que, a través de la figura del trabajo asalariado, permitía a el/la trabajador/a organizar su presente y obtener certezas sobre su futuro (Castel, 1997 y 2004).

Desde la década de 1970 y hasta principios del siglo XXI se asiste a un proceso de desestructuración de los marcos colectivos de la sociedad salarial producto de las desregulaciones del trabajo (Castel, 2004). En este marco, se observa un fenómeno particular que resulta contradictorio: la presencia de crecientes vulnerabilidades que devienen en precarización y exclusión y, a la vez, el sostenimiento de la centralidad de la sociedad salarial, en tanto, en dicha sociedad, el trabajo es dotado de una doble condición, por un lado, garantiza la subsistencia y la protección social, y por el otro brinda reconocimiento y estima social (Castel, 1997, 2004; Longo, 2004; Meda, 2007; Paugam, 2007, 2012).

Una de las consecuencias más acuciantes de esta época refiere a la descolectivización laboral (Castel, 1997, 2010), la cual alude a un proceso de individualización progresiva de las relaciones de trabajo que deposita en el/la trabajador/a la responsabilidad principal de asumir él/ella mismo los avatares de su trayectoria profesional, lo/la priva de las protecciones sociales ligadas al trabajo asalariado y le impide controlar el presente y anticipar positivamente el futuro (Castel 1997, 2004). Asimismo, disuelve lazos sociales, introduce desigualdades al interior de la población trabajadora, al diferenciar entre trabajadoras/es ocupada/os y desocupadas/os, entre asalariada/os y no asalariada/os, y desconfigura las solidaridades entre categorías socioprofesionales que sostienen las estructuras colectivas de trabajo (Castel, 2004, 2010).

En Latinoamérica, las desregulaciones (flexibilización laboral, segmentación, cuestionamiento a las instituciones de regulación y negociación, entre otras) generaron grandes transformaciones en el mundo del trabajo: cambios en los modelos productivos, aumento de los niveles de desempleo, informalidad, pobreza y precariedad laboral (Beccaria, 2003), y convirtieron a las relaciones laborales en “meras relaciones mercantiles” (Lidenmboin y González, 2004: 33).

Argentina compartió con Latinoamérica las transformaciones del mundo del trabajo. Desde el último tercio del siglo XIX y hasta la década de 1970, el país registró el desarrollo de un Sistema de Seguridad Social compuesto por distintos instrumentos de protección social y reconocido como uno de los más extendidos de Latinoamérica (Danani y Hintze, 2011). El mismo se desarrolló y estructuró en función del vínculo laboral, principalmente basados en la figura del trabajo asalariado formal; por lo que tanto los modos de acceso al sistema como los alcances de la protección se hallan condicionados por dicho vínculo laboral (Curcio y Beccaria, 2011). De acuerdo con Danani y Hintze (2011), la protección contra los accidentes de trabajo fue el primero de los componentes del actual Sistema de Seguridad Social en ser objeto de una ley general, en el año 1912. Posteriormente, las prestaciones de salud surgieron como experiencias mutualistas hasta que a partir de 1945 se inicia un proceso de estatalización particularista (Danani, 2005, en Danani y Hintze, 2011) y hacia 1957 se establecen las prestaciones integrales asociadas a la condición de los trabajadores como jefes de familia (Rofman et al, 2001, en Danani y Hintze, 2011).

Este esquema experimenta una transformación regresiva a partir de la última dictadura militar – 1976-1983– (Danani y Hintez, 2011), cuando el país inicia un proceso de desindustrialización, que se intensificó con las políticas de reformas estructurales de la economía y del Estado implementadas durante las décadas de 1980 y 1990 (Basualdo, 2002; García y Rofman, 2013, Rosa, 2011). La adopción del Plan de Convertibilidad en 1991 abrió otra etapa del modelo de ajuste estructural (el Estado argentino abandonó su actividad de producir bienes y servicios y eliminó los organismos de regulación de precios, cuotas, normativas de funcionamiento de mercados específicos, etc.), una nueva estrategia de crecimiento basada en la acumulación del capital financiero (Rofman, 1999). Durante la década de 1990, el ajuste “dejó claras señales de su influencia. Así, generó efectos fuertemente regresivos sobre el tejido social, el ingreso de los trabajadores, la capacidad de supervivencia de los empresarios subordinados y la distribución de la riqueza y el ingreso” (Rofman, 1999: 39). Particularmente, los cambios en el funcionamiento,

la estructura social y las intervenciones del Estado trajeron modificaciones en los modos de integración y en la política social cuyo centro era la extensión de la protección pública a través del trabajo asalariado y de grandes instituciones universalistas (Andrenacci y Soldano, 2006). En efecto, de acuerdo con Maceira:

---

A la salida de la convertibilidad, más del 40% de los hogares de la Región Metropolitana y también del total urbano nacional se ubicaban en los segmentos más desaventajados al interior de la clase trabajadora [...], encabezados por cuentapropistas de baja o nula capitalización y calificación, asalariados no registrados, o supernumerarios de larga data (desocupados de larga duración y beneficiarios de programas de empleo) (Maceira, 2021: 15-16).

---

En este marco, se observa un proceso de descolectivización laboral y la emergencia de nuevas formas de trabajo no clásicas – en oposición al trabajo clásico, heredero de la sociedad salarial– (De la Garza Toledo, 2011, 2017). Entre las formas más paradigmáticas, tanto por su historia como por el grado de formalización e institucionalización que permiten, se hallan las CT y las ERT (Albuquerque, 2004; Maldovan Bonelli, 2017; Ruggeri, 2014; Vuotto, 2007). Diversos estudios observan diferencias en términos de su origen, particularidades de sus asociados y asociadas, principios orientativos, desafíos y demandas (Kasparian, 2017; Ruggeri, 2014; Ruggeri et al, 2012; Vuotto, 2011, 2014). De manera general, los estudios coinciden en que la conformación de las ERT se produce como respuesta a procesos de descolectivización laboral y descualificación social, generados por la ruptura de los mecanismos clásicos de mediación entre Estado, mercado y sociedad que encontraban en la figura del trabajo asalariado las fuentes de legitimidad, protección social y sostenibilidad del orden social (Ruggeri et al, 2012; Vuotto, 2011; Wyzyckier, 2009; Sterling Plazas, 2024). Por su parte, las CT surgen como respuesta a situaciones de insatisfacción, exclusión, precariedad y/o descolectivización laboral derivadas de las transformaciones del mundo del trabajo (Ruggeri, 2014; Singer, 2007; Sterling Plazas, 2024; Vuotto, 2011, 2014).

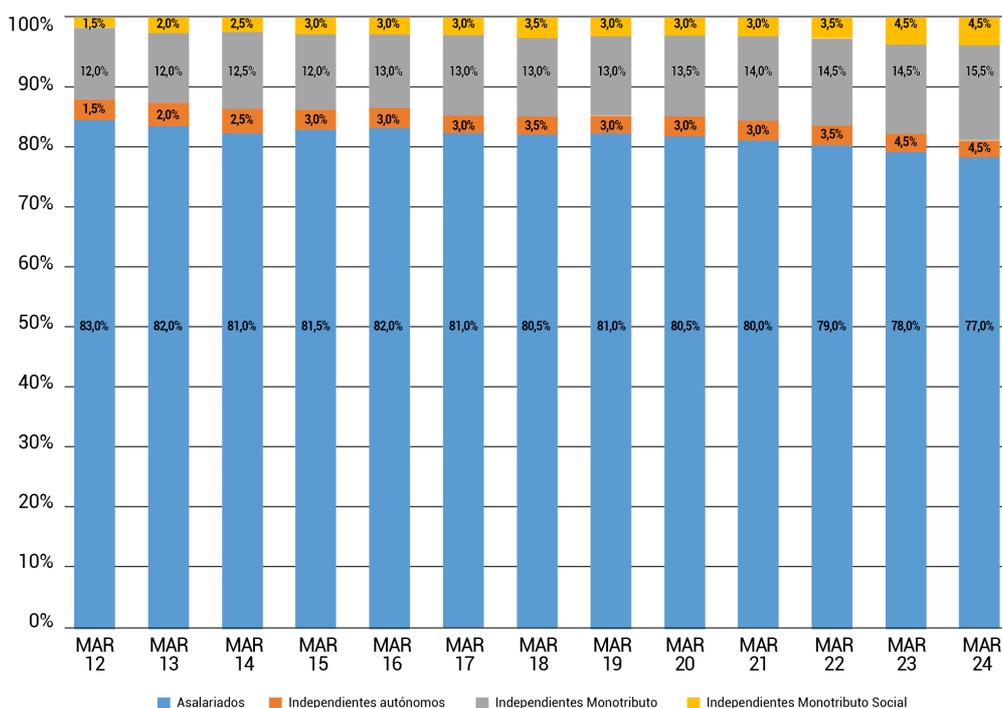
Pese a estas diferencias, las CT y ERT comparten particularidades constitutivas del cooperativismo de trabajo: la fusión del trabajo y la posesión colectiva de los medios de producción, la gestión democrática de su capital, de la estructura de control y del modo de distribución de los excedentes (Coraggio, 2007; Singer, 2007; Vuotto, 2014). En ambos casos su capital está fundado en la capacidad de trabajo de sus miembros; en tanto todos los socios/as son trabajadores/as y todos los trabajadores/as son socios/as (Ruggeri et al, 2012). En el marco de su gestión del emprendimiento, las ERT y las CT adoptan arreglos colectivos en la tenencia de los medios de producción y definen lógicas propias de producción y organización del trabajo<sup>3</sup> en las que se minimizan, o eliminan, las relaciones asalariadas (Maldovan Bonelli y Dzembrowski, 2009; Singer, 2007). De esta manera, tanto las/os asociados/as de las ERT como de las CT carecen de las protecciones de las que goza el/la trabajador/a en relación de dependencia en los términos establecidos por el Sistema de Seguridad Social.

## 2.1. Transformaciones del mundo del trabajo: crecimiento del cooperativismo

Hasta principios de la década de 1980, el ritmo de creación de cooperativas de trabajo muestra una lenta evolución, ligado a contextos de reestructuraciones en las empresas (Vuotto, 2007). A partir del decenio de 1990, producto de las transformaciones del mundo del trabajo, el cooperativismo de trabajo inicia una senda de crecimiento sostenido (Basañes, 2003; Vuotto, 2014), que se acentúa significativamente desde comienzos del siglo XXI (Kasparian, 2017; Vuotto, 2007, 2011, 2014). Según cifras del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social –INAES– (2008), entre 2001 y 2006 se crearon 6.938 cooperativas de trabajo, mientras que entre 1991-2000 la cifra fue de 1.327. Para el 2024, el número de cooperativas de trabajo asciende a 20.119 (Registro INAES, 2024), lo que implica un crecimiento de más del 300% con respecto a 2006. Una situación similar se observa en las ERT: en el 2002 se registraban 59 en el país (Ruggeri, 2010). Dos años después, en 2004, las ERT se habían casi triplicado, llegando a 161 (ibidem). Para 2015, el número de ERT ascendía a 367 (Programa Facultad Abierta, 2018) y de acuerdo con los primeros informes del Registro Nacional de Empresas Recuperadas del INAES, para 2022 el número de ERT oscilaba entre 400 y 430.

El incremento de CT y ERT conlleva transformaciones en el mapa laboral argentino que instalan al cooperativismo de trabajo como actor económico y social en la estructura productiva del país (Chena, 2022; Vuotto, 2011). Las estadísticas laborales muestran una caída de la participación relativa del trabajo asalariado registrado frente a otras categorías ocupacionales bajo las cuales se inscriben diversas formas de trabajo no clásicas (Dalle et al, 2023; Donza, 2022; Maceira, 2021). Pese a ello, tal como se observa en el gráfico 1, el trabajo asalariado se mantiene como la relación laboral mayoritaria dentro del universo del trabajo registrado. De acuerdo con el Ministerio de Economía de Argentina, para marzo de 2024 la cantidad de personas con trabajo registrado<sup>4</sup> en el país ascendió a 13,2 millones. A partir de los datos del citado Ministerio es posible observar que el trabajo asalariado total (privado, público y trabajadoras de casas particulares) presenta una disminución sostenida durante la última década, pasando del 83% en marzo de 2012 al 77% en el mismo mes de 2024 y, por el contrario, el monotributo total (monotributo social más monotributo) ha incrementado su participación pasando del 14% al 21% (ver gráfico 1).

**Gráfico 1. Trabajo registrado según modalidad ocupacional (2012-2023).**



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Economía (portal de datos económicos, 2023).

A efectos de los objetivos de este trabajo, hemos reagrupado las categorías ocupacionales según medie, o no, una relación laboral de dependencia, en tanto los/las trabajadores/as asalariados/as (del sector público y privado) y las trabajadoras de casas particulares cuentan entre su sistema de seguridad social con contribuciones compartidas con el/la empleador/a (jubilación, obra social y ART), así como el goce de un Sueldo Anual Complementario (aguinaldo) y el reconocimiento de licencias médicas, entre otras cuestiones. Todas, protecciones de las que carecen las/os trabajadoras/es independientes (autónomas/os, monotributistas y monotributistas sociales).

## 2.2. Seguridad social en el cooperativismo de trabajo

Si bien la normatividad argentina en torno al acceso a la seguridad social carece de reconocimiento a la figura del trabajo autogestionado (Feser, 2014), es posible observar algunos avances que favorecen la protección de las/os trabajadoras de cooperativas de trabajo. A partir de una perspectiva histórica de revisión de la normativa en el país, Feser (2014) identifica tres momentos relevantes en la transformación de la reglamentación que regula el acceso a la seguridad social de las/os trabajadoras/es de cooperativas de trabajo: 1) entre 1992 y 1997, cuando se habilita la cotización bajo el régimen de relación de dependencia o autónomo; 2) entre 1998 y 2012, cuando la cotización puede darse bajo el régimen autónomo o monotributo; y 3) a partir de 2013, cuando la cotización es posible bajo el régimen autónomo, monotributo o relación en dependencia para efectos previsionales. A estos momentos agregamos un cuarto, iniciado en el 2022 cuando se habilita la contratación de aseguradoras del riesgo del trabajo para las cooperativas de trabajo. A continuación, se presentan algunas características de los cuatro momentos referidos.

Momento 1: antes de 1992, en términos de acceso a la seguridad social, las/os integrantes de una cooperativa de trabajo eran consideradas/os trabajadoras/es en relación de dependencia. Las resoluciones INAC N° 183 y ANSES N° 784 sancionadas en 1992 transformaron tal normatividad. Las/os asociadas/os de las cooperativas conformadas con posterioridad a 1992 (o los/las nuevas/os asociadas/os de una cooperativa de trabajo existente) serían consideradas/os como trabajadoras/es autónomas/os. Así, se registraba un grupo de trabajadoras/os de cooperativas de trabajo que accedían a la seguridad social a través de la figura del trabajo en relación de dependencia y otro grupo que lo hacía como autónomos.

Momento 2: en 1998 se sanciona la Ley N° 24977, por medio de la cual se crea el monotributo. Este régimen, vigente actualmente, permite la cobertura individual en salud y jubilación de las/os asociadas/os. Al ser de carácter individual, el acceso a servicios de salud del grupo familiar requiere de un pago adicional. En lo que refiere a jubilación, a diferencia del régimen de autónomos, el monotributo no contempla la realización de aportes adicionales, lo que implica que, mayoritariamente, las/os trabajadoras/es de cooperativas se jubilen con la prestación mínima.

Momento 3: a partir del 2013, la Resolución N° 4664 del INAES otorgó a las cooperativas de trabajo la posibilidad de optar entre tres sistemas: el régimen de autónomos, el monotributo o el régimen del trabajo en relación de dependencia para la cobertura de jubilación. De acuerdo con Feser (2014), aunque la citada resolución amplía el abanico de regímenes de cobertura en seguridad social, estos se enmarcan en las regulaciones vigentes del trabajo en relación de dependencia, desconociendo las particularidades y especificidades del trabajo autogestionado.

Momento 4: en 2022, mediante el Decreto N° 651 de la Presidencia de la Nación, se habilita a las cooperativas a contratar aseguradoras de riesgo de trabajo. Esta normativa encuadra a las/os trabajadoras/os autogestionadas/os en la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24557/1995, aplicable para el trabajo en relación de dependencia.

Por lo expuesto, las/os asociadas/os de cooperativas pueden optar por el régimen de monotributo, que permite la cobertura individual de salud y jubilación, el régimen de autónomos, que posibilita una mayor cobertura previsional, el régimen en relación de dependencia para la cotización en jubilación y la contratación colectiva de ART que permite cubrir los accidentes que suceden en ocasión del trabajo.

### **3. Estrategias de seguridad social en el cooperativismo de trabajo**

Como se mencionó en la introducción, en este estudio se incluyen seis casos de cooperativismo de trabajo, ubicados en el municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires, tres de los cuales surgen como resultado de procesos de recuperación de empresas. La siguiente tabla muestra una breve descripción de las ERT y CT, a las que denominamos de manera genérica ERT-1, ERT-2, ERT-3 y CT-1, CT-2 y CT-3, a fin de resguardar el anonimato de las mismas.<sup>5</sup>

**Tabla 1. Descripción de los casos de estudio (ERT y CT seleccionadas).**

<b>Nombre</b>	<b>Cantidad de socios/as</b>	<b>Año de creación (antigüedad)</b>	<b>Rubro / principales productos o servicios</b>
<b>Empresas Recuperadas por sus Trabajadoras/es (ERT)</b>			
ERT-1	18 asociadas/os, de las/os cuales 12 participaron en el proceso de recuperación.	2002 (22 años)	<b>Metalmecánica.</b> Cuenta con tres líneas de producción: autopartista, línea blanca y piezas para espacios públicos.
ERT-2	19 asociadas/os, de las/os cuales 14 participaron en el proceso de recuperación.	2012 (12 años)	<b>Transformación de papel.</b> Elabora de manera integral y artesanal cuadernos, anotadores, libretas, índices telefónicos y cuadernos universitarios.
ERT-3	19 asociadas/os y todas/os participaron en el proceso de recuperación.	2019 (5 años)	<b>Panificados.</b> Producen prepizzas y pizzetas bajo marca propia, Indicado, y para grandes empresas como La Perla.
<b>Cooperativas de Trabajo (CT)</b>			
CT-1	35 asociadas/os, 30 mujeres (confeccionan en sus casas) y cinco hombres (encargados de funciones logísticas).	2005 (19 años)	<b>Textil</b> Se dedica a la confección de calzoncillos, boxers, bombachas y remeras. Su producción es totalmente a fasón porque no cuentan con espacios ni herramientas para cortar.
CT-2	11 asociadas/os, todas/os fundadoras/es de la cooperativa.	2014 (10 años)	<b>Reciclado.</b> Segregación, clasificación, acondicionamiento, reciclado y transformación de los plásticos y otros materiales que componen los Residuos Sólidos Urbanos.
CT-3	45 asociadas/os, de las/os cuales 4 son socias/os fundadoras/es.	2014 (10 años)	<b>Audiovisual y gráfica.</b> Ofrece servicios de: i) Educación no formal (talleres artísticos; escuela de circo social y apoyo escolar); ii) Radio comunitaria; y iii) Espectáculos artísticos (circo, montaje de escenarios, recitales y proyecciones audiovisuales).

**Fuente: elaboración propia.**

Dado que en las cooperativas de trabajo no media una relación laboral de dependencia, las/os asociadas/os de la cooperativa se registran al Sistema de Seguridad Social a través de la figura del monotributo o monotributo social. En esta línea, las contribuciones a jubilación y obra social están a cargo de cada asociada/o, es decir, mediante el pago del monotributo según la categoría correspondiente. Al ser categorizados como independientes no cuentan con sueldo anual complementario, ART, reconocimiento de licencias médicas o vacaciones. En este sentido, la

responsabilidad de tales protecciones se traslada en primera instancia al/a la trabajador/a y se entremezcla con cuestiones de sostenibilidad financiera de la unidad productiva. Tal como se desprende de las siguientes declaraciones:

---

Nosotros no tenemos garantizado un aguinaldo, licencias, y la obra social nos la tenemos que pagar nosotros mismos, todo tenemos que pelearlo nosotros mismos (socio fundador 2, ERT-1, noviembre de 2021).

---

---

Somos muy distintos los trabajadores de cooperativas que los trabajadores que trabajan bajo patrones, no porque seamos mejores sino porque nosotros tenemos que ganarnos nuestro sustento, comprarnos la ropa, tener una obra social, pagar el monotributo, tener un seguro, todo tiene que salir de acá, los compañeros lo facturan y lo pagamos (socio fundador 1, ERT-1, octubre de 2021).

---

En este sentido, las/os trabajadoras/es perciben una diferencia en términos de protecciones sociales con respecto a las/os trabajadoras/es asalariadas/os. Ante esta situación, en el marco de sus lógicas propias de organización, las/os trabajadoras/es desarrollan mecanismos y estrategias de protección social, que revisten carácter individual, colectivo o mixto. En el caso de los mecanismos individuales, se trata de la inscripción y pago del monotributo o monotributo social, herramienta que les otorga acceso a una obra social y aportes jubilatorios. En la mayoría de los casos observamos la adhesión al monotributo. Solo la CT-1 registra algún nivel de adhesión al monotributo social, en tanto las socias de la cooperativa son beneficiarias del Programa Potenciar Trabajo.

En el caso de los mecanismos colectivos, estos se observan en el aseguramiento a salud, ART y aguinaldo. Tales prestaciones son integradas a la gestión de la unidad productiva, en tanto el resultado de su trabajo en la CT o ERT tiene que ser suficiente para “ganarse su propio sustento” y comprarse “la ropa, tener una obra social, pagar el monotributo, tener un seguro”. En el marco de relaciones de producción autogestivas, las/os trabajadoras/es sostienen que la “pelean” a fin de lograr algunas protecciones constitutivas de la figura del trabajo asalariado. En este sentido, “pelearla” es, entre otras cuestiones:

---

Entender que autogestionar es conocer la realidad de lo que es una empresa. Porque si no sabés qué tienes que comprar, vender, gastar, no vas a llevar un excedente para vivir. Si vendemos bien nos llevamos más y podemos pagarnos la obra social, el aguinaldo (socia fundadora 2, ERT-2, julio de 2021).

---

Esta situación remite a diferencias en términos de protecciones sociales, en tanto descarga en el/la trabajador/a de la cooperativa la responsabilidad de asumir de manera individual o colectiva las protecciones sociales propias de la figura del trabajo asalariado, generando funciones y

sobrecargas adicionales, en tanto “no hay una patronal a quien reclamar, ni un patrón que te dé el cheque” (socio fundador 1, CT-2), porque tal como señalan las/os trabajadoras/es de ERT: “en relación de dependencia vos venías, tenías una tarea asignada [...], un cumplimiento de horas y te ibas” (socio fundador 1, ERT-2, julio de 2021). De manera comparativa, mencionan que en la cooperativa “es distinto, pasás a ser dueño de tu propio destino, no solo de ti, vos sos responsable también de que todos cobremos (socio fundador 1, ERT-1, octubre de 2021).

Dentro de las estrategias desplegadas, en términos de atención de la salud se registra el caso de la CT-3, que conformó una Mutual como mecanismo de organización colectiva para que sus asociadas/os y familias cuenten con prestaciones que igualen o excedan las que brindan la obra social correspondiente por el monotributo. El mecanismo funciona de la siguiente manera: todas/os las/os asociadas/os de la CT-3 son a su vez socias/os de la Mutual y pagan la cuota social, a través de ella pueden acceder a servicios de salud (odontología, psicología, oftalmología y medicina clínica) y, simultáneamente, pueden participar de los servicios de educación no formal que ofrece la cooperativa. Como parte de los acuerdos colectivos, en el marco de la Asamblea general se estableció que los consultorios de la Mutual funcionaran en un espacio de la Cooperativa; situación que implicó la inversión de recursos de acondicionamiento y habilitación de consultorios según la normativa estatal. Para ello, la CT-3 empleó una estrategia de hibridación de recursos,<sup>6</sup> que le permitió obtener recursos monetarios de origen estatal y recursos propios de carácter monetario (provenientes de sus resultados económicos) y no monetario (mano de obra de asociadas/os y sus familias).

Por otro lado, se observa aseguramiento contra los riesgos del trabajo a través de un mecanismo colectivo. En los seis casos se encontraron contribuciones a ART provenientes de los resultados económicos de las CT y ERT, según lo establecido por el Decreto N° 651/2022. En algunos casos, como el de la CT-2, se registra la contratación de un seguro en el mercado que permite cubrir contingencias de accidentes laborales en los que estén involucradas personas externas a la cooperativa. En la CT-2 esta protección reviste particular importancia dado que se dedican al reciclado y sus proveedores “son compañeros que están en la calle, cirujas, cartoneros o recuperadores urbanos” (socio fundador CT-2, septiembre de 2021) que mayoritariamente carecen de cobertura en salud.

Con respecto al Salario Anual Complementario (aguinaldo) se observan estrategias y mecanismos heterogéneos que suelen estar sujetos a los resultados económicos de las CT y ERT, que se caracterizan porque devienen de un proceso de decisión colectiva. Así, encontramos CT y ERT que distribuyen el aguinaldo “siempre que la plata alcance”, otras que acordaron no distribuirlo y una ERT (ERT-2) que, a fin de sostener similitudes con el trabajo asalariado previo, institucionalizó su distribución desde el momento de conformación de la cooperativa. La ERT-1 y la CT-2 son los casos en los que el aguinaldo se distribuye “siempre que la plata alcance”. En el marco del Consejo de Administración, cada semestre se discute la posibilidad de otorgar el aguinaldo y el monto correspondiente. Así, es posible que un semestre el aguinaldo corresponda con lo establecido por la norma, o se otorgue un porcentaje menor o simplemente no se distribuya.

En la ERT-3, la CT-1 y CT-3 el aguinaldo no se distribuye, en virtud de razones distintas. En la ERT-1 esta circunstancia guarda relación con una decisión colectiva de sostenibilidad financiera, en tanto son una cooperativa reciente que persigue primero lograr la adecuación de productos y la ampliación de clientes para alcanzar un nivel de excedentes mensuales que “les permita vivir y pagar la obra social, el monotributo” (socio fundador 1, julio de 2022). Por su parte, en la CT-1 la decisión se sustenta en que la distribución del aguinaldo desborda los resultados económicos de la cooperativa. Si bien la cooperativa produce excedentes mensuales, asumir el aguinaldo es “algo que hemos pensado, pero no nos alcanza [...] así que lo dejamos” (socia fundadora 1, agosto de 2022). Por último, en la CT-3 el aguinaldo es una cuestión que excede el alcance de la cooperativa como herramienta de generación de trabajo que opera sin “una lógica de acumulación de ganancias” (socio fundador 1, CT-3, agosto de 2022). Por ello, acordaron que la CT-3 “no funcione con retiro de excedentes, sino que funcione con los pagos de los trabajos que se van realizando, y el resto se deja para reinvertir en el espacio y prestar servicios” (socio fundador 1, CT-3, octubre de 2021). Por último, la ERT-2 paga a sus asociadas/os el aguinaldo conforme a lo establecido en la Ley No 20744/1974, aunque se mantiene la flexibilidad de ajustar por situaciones extraordinarias que afecten la sostenibilidad de la ERT.

---

Nosotros, cuando se inició la cooperativa, tratamos de que sea parecida a una empresa con sus beneficios, aguinaldos, vacaciones, [y] el sueldo que haya aumentos como corresponde (socio fundador 3, ERT-2, julio de 2022).

---

---

Solo dos veces no pudimos pagarlo [el aguinaldo]; cuando vino el tarifazo [gobierno de Mauricio Macri] [...] [En ese momento] todos acordamos no pagarlo” (socio fundador 1, ERT-2, julio de 2022).

---

Finalmente, los *mecanismos mixtos*, que implican la gestión compartida del riesgo y del pago de la cobertura entre la unidad productiva y las/os trabajadoras/es, se suscriben a las licencias médicas. Las estrategias detentan un carácter heterogéneo, aunque la pérdida de ingresos como consecuencia de enfermedades propias o familiares suelen recaer sobre el/la trabajador/a. En el caso de la ERT-1 y ERT-2, las licencias médicas se cubren 48 horas, si el/la trabajador/a requiere un mayor reposo “se le descuentan las horas trabajadas”. En la ERT-2 “si alguien trae el certificado de licencia médica se le paga el 50%” sin tope de tiempo (socio fundador 1, julio de 2022). En la CT-1 se utiliza el Programa Potenciar Trabajo como instrumento de cobertura de riesgo de pérdida de ingreso por licencia médica. De acuerdo con la socia fundadora 1 “acá si está enferma y no puede trabajar no cobra, se queda solo con la ayuda social [Potenciar Trabajo]. Si una está enferma, nos repartimos el trabajo de ella entre todas, pero no cobra” (agosto de 2022). En la CT-2 la cobertura de las licencias médicas es discrecional, sujeta a la valoración colectiva de cada caso, en tanto:

Cada uno cobra proporcional al trabajo. En la cooperativa no tenemos un fondo para que si un compañero no trabaja porque está enfermo pueda seguir cobrando su retiro. Hubo un caso de un compañero que se cortó un dedo y estuvo de licencia entre 8 o 9 meses, y entre todos tomamos la decisión de seguirle pagando el dinero que siempre se llevaba (socio fundador 1, CT-2, julio de 2022).

A manera de resumen, se presenta la siguiente tabla que condensa las estrategias de seguridad social implementadas por las CT y ERT analizadas, organizadas según se trate de mecanismos individuales, colectivos o mixtos.

**Tabla 2. Estrategias de seguridad social de CT y ERT, según tipo de mecanismo.**

Individuales	Colectivos	Mixtos
<p><b>Salud y jubilación</b></p> <p>Adhesión al monotributo. El pago está a cargo de el/la trabajador/a.</p>	<p><b>Salud, ART y aguinaldo</b> (según criterios de cada CT o ERT)</p> <p><b>Salud:</b> Conformación Mutua (CT-3).</p> <p><b>ART:</b> aseguramiento colectivo en todos los casos analizados.</p> <p><b>Aguinaldo:</b> mecanismos heterogéneos. ERT-1 y CT-2: distribuye según los resultados económicos: "siempre que la plata alcance".</p> <p>ERT-2: distribuye según legislación laboral vigente (un salario extra pagado en dos partes).</p>	<p><b>Licencias médicas por enfermedad</b> (base 48 horas)</p> <p>Mecanismos heterogéneos:</p> <p>ERT-1 y ERT-3: paga hasta 48 horas.</p> <p>ERT-2: paga 48 horas al 100% y 50% sin tope de tiempo.</p> <p>CT-2: paga 48 horas al 100%; después detenta discrecionalidad colectiva (según decisión del Consejo de Administración).</p>

**Fuente: elaboración propia.**

Como se observa en la tabla, en todos los casos las/os cooperativistas de trabajo se garantizan, a partir de mecanismos individuales, colectivos o mixtos la cobertura en salud, jubilación y ART. Por su parte, en el aguinaldo y las licencias médicas se observa heterogeneidad de experiencias. La protección en términos de salud atraviesa de manera complementaria los tres tipos de mecanismos de gestión del riesgo y pago de cobertura. Como mecanismo individual se utiliza el régimen de monotributo que garantiza el acceso a cobertura en salud de el/la trabajador/a y su grupo familiar, a través del componente de obra social que se incluye en el aporte mensual. Esta situación se presenta en todos los casos, excepto en la CT-1 donde las trabajadoras gestionan el riesgo de salud a partir del régimen de monotributo social en tanto beneficiarias del Programa Potenciar Trabajo.<sup>7</sup> Así, la cobertura en salud es compartida entre las trabajadoras y el Estado, que subsidia el 50% del aporte de la obra social.

El mecanismo individual de cobertura en salud se complementa con el reconocimiento de licencias médicas por enfermedad, cuya gestión del riesgo reviste carácter mixto. En este caso se observan mecanismos heterogéneos que tienen como piso el pago de 48 horas, es decir, el/la trabajador/a puede ausentarse de su trabajo por enfermedad propia o familiar hasta 48 horas y mantendrá su ingreso. Si la licencia médica excede este tiempo, en un caso (ERT-2) se reconoce el 50% del ingreso mensual correspondiente y en otro (CT-2) se evalúa la situación particular en el Consejo de Administración, donde se decide sobre la posibilidad de ampliación. Es de destacar que en dos de los seis casos analizados (CT-1 y CT-3) no se reconoce ningún tipo de cobertura por enfermedad propia y familiar. Como mecanismo de cobertura en salud, se destaca la conformación de una Mutual que complementa y excede lo ofrecido por la obra social del monotributo.

Por su parte, los componentes de ART y aguinaldo se comprende como estrategias colectivas, exclusivamente. La cobertura en términos de riesgos del trabajo se incluye dentro de la gestión de la unidad productiva en todos los casos, aunque la legislación laboral vigente dispone de mecanismos individuales. De este comportamiento puede inferirse distintas valoraciones del riesgo en salud que impactan el funcionamiento de la unidad productiva. Esto es, por un lado, la enfermedad que se cubre con mecanismos individuales (obra social del monotributo) o mixtos (licencias médicas), y por el otro, las posibles consecuencias sobre la salud de el/la trabajador/a derivadas directamente de su participación en el proceso de productivo y que, por el lugar de ocurrencia, merecen un financiamiento colectivo. Por otro lado, el aguinaldo detenta heterogeneidad de mecanismos: la mitad de los casos no lo distribuye, en tanto priorizan el uso colectivo de los recursos, para reinvertir en la unidad productiva. En dos de los seis casos se distribuye de acuerdo a la disponibilidad de recursos. Para ello, cada semestre se analiza la situación financiera de la CT o ERT en el Consejo de Administración. Como caso excepcional se destaca la ERT-2 que distribuye el aguinaldo según lo dispuesto en la legislación laboral. Por último, cabe resaltar que la gestión del riesgo de la vejez recae directamente y exclusivamente sobre el/la trabajador/a, quien a través de la adhesión al monotributo cotiza para la futura jubilación.

#### **4. Reflexiones finales**

En este trabajo nos propusimos analizar las estrategias y mecanismos de seguridad social que despliega el cooperativismo de trabajo, a partir de una selección de ERT y CT del municipio de San Martín. Como vimos, en el mercado de trabajo registrado argentino se observan, al menos, dos formas de relaciones laborales (trabajo asalariado y trabajo no asalariado) que condicionan el acceso y alcance a los mecanismos de seguridad social. Esta característica genera situaciones de privación de protección social de las/os trabajadoras/es de cooperativas de trabajo y deposita en ellas/os la responsabilidad de asumir tales protecciones. Considerando la centralidad que aún detenta el trabajo asalariado, las/os cooperativistas de trabajo recomponen y reorganizan la relación trabajo-protecciones tomando como parámetro la dispuesto en torno al trabajo en relación de dependencia. En tal sentido, despliegan estrategias de seguridad social que giran en torno a garantizar cobertura en salud, jubilación, ART, aguinaldo y licencias médicas.

En la configuración de dichas estrategias se observa una tensión entre lo colectivo y lo individual. Es una tensión que atraviesa el modo en que se concibe el trabajo y sus protecciones, que se enmarca en la figura del trabajo asalariado como fuente de protección social y se soporta en las estructuras e institucionalidades dispuestas para las formas de trabajo no clásico. Como hallazgo significativo se destaca que la gestión de tales tensiones denota atributos de cooperación y democratización de las relaciones de producción, características propias del cooperativismo de trabajo, en tanto son constitutivas de las dinámicas internas en las que se delibera y decide sobre aspectos de la sostenibilidad y funcionamiento de la cooperativa. En tal sentido, los mecanismos identificados se establecen en virtud de las lógicas propias de producción, la sostenibilidad financiera de las cooperativas y la estructura normativa aplicable al cooperativismo de trabajo. Por ello, en arreglo de los acuerdos colectivos, una cooperativa puede, simultáneamente, conformar una mutual para ampliar la cobertura en salud que el monotributo le otorga a sus asociadas/os y decidir no distribuir el aguinaldo, a fin de reinvertirlo en la prestación de nuevos servicios o productos, y no reconocer licencias médicas.

En términos de los componentes del Sistema de Seguridad Social analizados, encontramos que, a partir de la implementación de mecanismos individuales y colectivos, las/os cooperativistas de trabajo garantizan la cobertura en salud, jubilación y ART. Por su parte, los componentes restantes (aguinaldo y licencias médicas) detentan una cobertura heterogénea que oscila entre la adopción de lo dispuesto en la legislación laboral para el trabajo en relación de dependencia y el cumplimiento de la normativa del trabajo no asalariado, lo que implica la carencia de cobertura. Este último caso reviste particular importancia en el componente de licencias médicas porque, ante la ausencia de mecanismos de cobertura, se deposita en el/la trabajador/a la responsabilidad de asumir de manera individual o familiar la pérdida de ingresos a causa de una enfermedad.

Como estrategia de cobertura en salud y jubilación, las/os cooperativistas de trabajo adhieren mayoritariamente al monotributo. Mecanismo de carácter individual establecido por la legislación argentina para las/os trabajadoras/es no asalariados. Si bien, la responsabilidad del pago del monotributo recae en el/la trabajador/a, la necesidad de obtener ingresos que permitan cubrir la cuota mensual, además de las necesidades familiares, es un objetivo de la gestión de la unidad productiva, en tanto proyecto colectivo. Por su parte, la gestión de los riesgos del trabajo –ART– se realiza a través de mecanismos colectivos, aunque la estructura normativa habilita su cobertura individual. Desde nuestra perspectiva, esta situación refiere, al menos, a dos cuestiones: i) a principios solidarios, constitutivos del cooperativismo de trabajo, y ii) a la defensa del proyecto colectivo, en tanto el capital del cooperativismo de trabajo está fundado en la capacidad de trabajo de sus integrantes (todas/os son, a la vez, trabajadoras/es y socias/os).

Como se mencionó previamente el aguinaldo y las licencias presentan coberturas heterogéneas, en las que se incluyen carencias absolutas de reconocimiento. Cabe resaltar que, en tales situaciones, se registra una diferencia significativa con respecto de las protecciones del trabajo asalariado y dentro del mismo sector del cooperativismo de trabajo. En los casos en los que se cubre el aguinaldo, mayoritariamente, su pago está sujeto a los resultados económicos de la unidad productiva y su distribución se discute en los espacios de decisión de la cooperativa

(Consejo de Administración). Por su parte, las licencias médicas se circunscriben al pago de 48 horas. Para enfermedades que requieran un mayor tiempo se toman acuerdos colectivos.

A partir de lo analizado, es posible argumentar que el tipo de mecanismo seleccionado (individual, colectivo o mixto) responde a un proceso de valoración colectiva en el que se toman en cuenta los riesgos y costos de enfermedad, vejez y accidentes laborales para cada asociada/o y para la continuidad de la cooperativa. Se trata de una valoración que contempla los costos-beneficios que aporta cada mecanismo, y también las “condiciones de posibilidad” para poder acceder, considerando los costos, los trámites requeridos, los excedentes obtenidos en el período. En otro orden de aspectos, puede influir la trayectoria organizativa de cada cooperativa y su nivel de consolidación. De este modo, se considera que el mecanismo elegido no resulta una elección unívoca o fija, sino que responde a la situación particular de la experiencia asociativa, a las lógicas propias de producción, a la coyuntura socioeconómica y a la normativa vigente. Se torna, de este modo, un proceso adaptable en función de la valoración de estos múltiples aspectos, dotado de flexibilidad, como cualidad que permite sopesar las “ventajas y desventajas de las opciones disponibles” (Freser, 2014).

Como reflexión final, cabe señalar que los mecanismos de política pública diseñados e institucionalizados que encuentran su sustento en la figura del trabajo asalariado, resultan insuficientes frente a las heterogeneidades del mundo del trabajo que conforman el mapa laboral argentino. Esta situación deviene en desafíos de diseño e implementación de políticas públicas tendientes a “igualar la cancha” entre trabajadoras/es del cooperativismo de trabajo y trabajadoras/es asalariadas/os en términos de seguridad social. Asimismo, resulta importante contar con normativas específicas que estén adaptadas a las particularidades y necesidades del sector y que logren la protección de las/os trabajadoras/es en función del tipo de figura organizativa que poseen. Se considera necesario ambas acciones para establecer un “piso de estabilidad” que redunde en la reducción de la incertidumbre y la permanente evaluación de opciones que realizan las/os trabajadoras/es cooperativas. En el desarrollo de este desafío también subyace la necesidad de establecer un sistema integral de estadísticas laborales, que trascienda la centralidad del trabajo asalariado, que genere sinergias entre las diferentes fuentes de información (por ejemplo, Sistema Integrado Previsional Argentino –SIPA– y la Encuesta Permanente de Hogares –EPH–) y que permita captar las formas de trabajo no clásico.

Por último, interesa señalar que el análisis realizado no pretende generalizar, por el contrario, busca aportar nuevos puntos de vista y líneas de análisis para continuar precisando en las particularidades y heterogeneidad del cooperativismo de trabajo y de este modo, contribuir a la generación de propuestas acordes. Algunas de estas cuestiones pueden referirse a la imbricación entre dispositivos estatales y el acceso a los componentes de seguridad social, los modos en los que se concibe el trabajo y sus protecciones en un contexto de creciente aumento de formas de trabajo no clásico y en el que, a la vez, se sostiene la centralidad del trabajo asalariado.

## 5. Referencias bibliográficas

- Albuquerque, Paulo (2004). *Autogestión*. En Antonio David Cattani (org.), *La otra economía* (pp. 39-47). Los Polvorines: UNGS, Altamira.
- Andrenacci, Luciano y Soldano, Daniela (2006). Aproximación a las teorías de la política social a partir del caso argentino. En L. Andrenacci (comp.), *Problemas de política social en la Argentina contemporánea* (pp. 17-80). Buenos Aires: Prometeo.
- Basañes, César (2003). *Las cooperativas en el Censo Nacional Económico 1994*. Buenos Aires: INAES-Secretaría de Desarrollo y Promoción.
- Basualdo, Eduardo (2002). Entre la dolarización y la devaluación: la crisis de la convertibilidad en Argentina. *Iconos*, 13, 14-20.
- Beccaria, Luis (2003). Las vicisitudes del mercado laboral argentino luego de las reformas. (*Boletín Informativo* 312). Buenos Aires: Techint.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado* (primera edición). Buenos Aires: Paidós.
- Castel, Robert (2004). ¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida? En R. P. Díaz-Salazar Martín de Almagro (coord.), *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI* (pp. 169-179) (segunda edición). España: HOAC Editores.
- Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chena, Pablo Ignacio (2022). Economía Popular: un modo de producción que puja por desarrollarse. *Realidad Económica*, 52(351), 9-32.
- Chiaromonte, Marina (2005). El sector de pequeñas y medianas industrias del Partido de San Martín frente al proceso de desindustrialización: 1990-2002 (*Documento de trabajo* N° 11). Serie Documentos de Trabajo Escuela de Política y Gobierno, UNSAM.
- Coraggio, José Luis (2007). Una perspectiva alternativa para la economía social: de la economía popular a la economía del trabajo. En J. L. Coraggio (ed.), *La Economía Social desde la periferia. Contribuciones Latinoamericanas* (pp. 165-194). Los Polvorines: UNGS, Altamira.
- Curcio, Javier y Beccaria, Alejandra (2011). Sistema de Seguridad Social y mercado de trabajo: evolución de la cobertura en la Argentina entre 1990 y 2010. En C. Danani y S. Hintze (coords), *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010* (pp. 61-102). Los Polvorines: UNGS, Altamira.
- Dalle, Pablo M.; Benza Solari, Gabriela M.; Chávez Molina, Eduardo y Maceira, Verónica V. (2023). La estructura social argentina en la doble crisis (2015-2021): transformaciones en el trabajo, los ingresos y las desigualdades de clase. En F. Peirano et al, *PISAC COVID-19: la sociedad argentina en la postpandemia. Tomo II: Trabajo: Comunicación y territorios* (pp. 167-226). Buenos Aires: CLACSO, Agencia de I+D+d.
- Danani, Claudia y Hintze, Susana (2011). Introducción. Protección y seguridad social para distintas categorías de trabajadores: definiciones conceptuales, propuestas de abordaje e intento de interpretación. En C. Danani y S. Hintze (coords), *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010* (pp. 9-29). Los Polvorines: UNGS, Altamira.

- De la Garza Toledo, Enrique (2011). Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. En E. De la Garza Toledo (ed.), *Trabajo no clásico, Organización y Acción Colectiva* (tomo I, pp. 11-22). México: UAM, Plaza y Valdés Editores.
- De la Garza Toledo, Enrique (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), 5-44.
- Donza, Eduardo (2022). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y calidad del empleo. En A. Salvia, S. Poy y J. L. Pla (comps.), *La sociedad argentina en la pospandemia* (pp. 57-72). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Feser, María Eleonora (2014). Comparaciones de los regímenes de seguridad social en cooperativas de trabajo. Esquema actual desde la irrupción de la Resolución INAES 4.664/13. *Idelcoop*, 214, 217-225.
- Fontanet, Fernando (2020). Finanzas solidarias y políticas municipales: el Fondo de Financiamiento Solidario (FFS) y los márgenes de las políticas integrales (San Martín, 2014-2020). [Tesis de Maestría en Economía Solidaria]. Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Argentina.
- Gutiérrez Cabello, Aingeru (2008). Empleo industrial en el Partido de General San Martín. Su evolución en los últimos 30 años. Fundación Observatorio Pyme, Unión Industrial de General San Martín.
- Kasparian, Denise (2017). De la inducción estatal a la cooperativa sin punteros. El conflicto constituyente en una cooperativa del programa argentina trabaja. *Argumentos*, (19), 112-140.
- Lindenboim, Javier y González, Mariana (2004). El neoliberalismo al rojo vivo: mercado de trabajo en Argentina. En J. Lindenboim (comp.), *Trabajo, desigualdad y territorio. Las consecuencias del neoliberalismo (Cuaderno del CEPED N° 8, pp. 27-48)*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, UBA.
- Maceira, Verónica (2021). Cambios en la estructura socioocupacional en Argentina en el período 2016 -2020: entre la restauración neoconservadora y la crisis sociosanitaria. *Realidad Económica*, 51(344), 9-38.
- Maldovan Bonelli, Johanna (2017). *Del trabajo autónomo a la autonomía de las organizaciones. La construcción de asociatividad en las cooperativas de recuperadores urbanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2007-2012* (primera edición). Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Maldovan Bonelli, Johanna y Dzembrowski, Nicolás (2009). Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones. *Revista Margen*, (55), 1-9.
- Méda, Dominique (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32.
- Molina Mariela (2013). Diez años después. Dilemas actuales de las empresas recuperadas de San Martín. *Revista OSERA*, 8.
- Observatorio de Coyuntura Económica y Políticas Públicas (OCEPP) (2024). Del “Potenciar Trabajo” al “Volver al Trabajo” y “Acompañamiento Social”: ¿qué cambió? *Informe de coyuntura*. Recuperado de <https://ocepp.com/post/del-%22potenciar-trabajo%22-al-%22volver-al-trabajo%22-y-%22acompanamiento-social%22:-que-cambio-20250325>
- Programa Facultad Abierta (2018). *VI Informe. Las empresas recuperadas por los trabajadores en el gobierno de Mauricio Macri. Estado de situación a octubre de 2018*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Rofman, Alejandro (1999). *Desarrollo regional y exclusión social. Transformaciones y crisis en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Rosa, Paula C. (2011). Excluidos por excelencia: revisiones de un concepto para el caso de los habitantes de la calle. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (7), 185-196.

- Ruggeri, Andrés (2010). *Las empresas recuperadas en la Argentina. Informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por los trabajadores* (primera edición). Buenos Aires: Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Ruggeri, Andrés (2014). Las empresas recuperadas por sus trabajadores, en torno a los problemas y las potencialidades de la autogestión obrera. En A. Ruggeri (comp.), *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina* (pp. 11-90). Buenos Aires: Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Ruggeri, Andrés; Wertheimer, Marina; Galeazzi, Cecilia y García, Fernando (2012). *Cuadernos para la autogestión #1. Autogestión y cooperativismo*. Buenos Aires: Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Singer, Paul (2007). Economía solidaria. Un modo de producción y distribución. En J. L. Coraggio (org.), *La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas* (pp. 59-78). Los Polvorines: UNGS, Altamira.
- Sterling Plazas, Sandra (2024, en prensa). Configuración de interfaces entre cooperativismo de trabajo y Estado local en el municipio de General San Martín de la provincia de Buenos Aires (2002-2022). [Tesis Doctoral]. FSOC-UBA. Buenos Aires.
- Vuotto, Mirta (2007). Acerca de las orientaciones del cooperativismo de trabajo: el caso argentino. *Revista Idelcoop*, 34(178), 260-278.
- Vuotto, Mirta (2011). *El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social* (Serie Documento de Trabajo N° 217). Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Lima, Perú.
- Vuotto, Mirta (2014). La economía social y las cooperativas en la Argentina. *Voces en el Fénix*, (38), 46-53.
- Wyczykier, Gabriela (2009). *De la dependencia a la autogestión laboral. Sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Prometeo.

- 
- De acuerdo con el registro del INAES (corte diciembre de 2022), en el municipio se observa la presencia de un significativo número vigente de ERT y CT (15 y 124, respectivamente) creadas desde 2002. [↗](#)
  - En línea con los objetivos de la tesis, su selección se fundamenta en dos cuestiones centrales: i) la presencia de un significativo número de ERT y CT y ii) la consolidación de un sector orgánico de la Economía Social y Solidaria –ESS– (Muñoz, 2021) que promueve las interacciones entre cooperativismo de trabajo (ERT y CT) y Estado. [↗](#)
  - En estudios previos sobre el que basamos este trabajo (Sterling Plazas, 2024), se halló que en las ERT analizadas, dichas lógicas están orientadas a abandonar el paradigma de la relación de dependencia y a consolidar la autogestión como modo de producción, por lo que las relaciones asalariadas son prácticamente inexistentes. Por su parte, en las CT se observa un conjunto diverso de formas de organización del trabajo, que exhiben como característica similar la conciliación entre prácticas de autogestión en el puesto de trabajo y procedimientos verticalistas con rasgos jerárquicos, sin que medie una relación laboral de dependencia. [↗](#)
  - El trabajo registrado incluye a la población asalariada del sector público, privado y casas particulares (10.195.000 personas) y no asalariada (3.077.000 personas). En la categoría no asalariada se incluyen monotributistas, autónomos y monotributistas sociales. Estas cifras dejan de lado los trabajos no registrados, cuyo incremento son señalados por Maceira (2021) y Donza (2022). [↗](#)
  - Término utilizado en el ámbito industrial para señalar la manufactura de un producto por mandato de un tercero, dueño de una marca, en el cual este puede proveer de las materias primas e insumos que son necesarios para la misma o directamente subcontratar el proceso total de producción del producto. [↗](#)
  - La hibridación consiste en el usufructo combinado de recursos provenientes del mercado (venta de productos, venta de la fuerza de trabajo, donaciones privadas, etc.), del Estado (subvenciones de los poderes públicos, compras del Estado, etc.) y recursos no monetarios (trabajo voluntario, recursos en especie, recursos simbólicos de reconocimiento y legitimidad) (Defourny, 2014; Laville, 2001). [↗](#)
  - Al momento de escritura del presente documento el Programa Potenciar Trabajo había sido sustituido por los programas “Volver al Trabajo” y “Acompañamiento Social”. Se trata de un desdoblamiento en dos programas con objetivos diferenciados, de acuerdo a un criterio basado principalmente en la edad de la persona que percibe la transferencia (ver OCEPP, 2024). Dada la finalización del trabajo de campo sobre el que se basa esta investigación, no disponemos de información relacionada sobre el impacto en la cobertura en salud en la CT-1. [↗](#)



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales.

Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales.

Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados.