XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

Seguridad social y cooperativas de trabajo.

Florencia Cascardo y Valeria Mutuberría.

Cita:

Florencia Cascardo y Valeria Mutuberría (2021). *Seguridad social y cooperativas de trabajo. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-074/489

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Seguridad social y cooperativas de trabajo

Autorxs: Valeria Mutuberría Lazarini, María Florencia Cascardo, Santiago Cholakian

Resumen

A partir de las problematizaciones sobre los vertiginosos cambios del mundo del trabajo, y en el marco de las políticas que se despliegan como perspectiva de empleo donde se pondera la figura cooperativa de trabajo como una estrategia para la inclusión laboral, en este artículo nos proponemos reflexionar acerca de la seguridad social para los/as integrantes de cooperativas de trabajo.

Considerando que el acceso a determinados componentes del sistema de seguridad social se da a partir de la condición de trabajador/a, la inexistencia de regulaciones y normativas que contemplen la especificidad de los/as trabajadores/as autogestivos/as implican una limitación en el acceso a estos derechos por parte de les integrantes de cooperativas de trabajo, entre los que podemos mencionar el régimen de asignaciones familiares o el sistema de riesgo de trabajo. A partir de ello, en los diferentes espacios de trabajo se tejen estrategias -acuerdos/arreglos internos- que permiten, con una lógica de reciprocidad, enfrentar las contingencias de manera colectiva.

En este artículo nos proponemos abordar las formas de acceso al sistema de seguridad social, profundizando en las características y limitaciones que implican para les integrantes de cooperativas de trabajo en general y para las mujeres e identidades feminizadas en particular.

1. Introducción

Las problemáticas de seguridad social en las cooperativas de trabajo no son un tema nuevo, aunque sí recurrente en el sector. Si bien estas problemáticas atraviesan a todas las personas asociadas a las cooperativas de trabajo (y las atraviesan de manera heterogénea), a partir de los espacios de organización que comenzaron a conformarse entre mujeres y diversidades sexuales de las organizaciones de la economía popular, social y solidaria, quienes en su mayoría integran cooperativas de trabajo, la seguridad social desde una mirada integral se puso en agenda nuevamente con la problematización de cómo se resolvían las cuestiones de cuidados dentro de los grupos autogestivos. En estos espacios comenzaron a surgir preguntas como ¿de qué manera pensamos los cuidados a la hora de plantear las agendas de las organizaciones? ¿cómo se gestionan las licencias por cuidados?¿quién afronta económicamente estas licencias?, entre otras.

Estos últimos aspectos, vinculados a lo que tradicionalmente se conocen como políticas de conciliación, dieron lugar a reflexiones acerca de los perjuicios que enfrentan los colectivos de trabajadores/as autogestivos/as en relación a otras formas de inserción laboral al tratarse de formas de trabajo que escapan a la relación asalariada. Estas cuestiones que surgen de las reflexiones de mujeres y diversidades y encuentran un nudo crítico en las licencias por maternidad y paternidad nos permiten ir más allá y preguntarnos ¿cómo es el acceso a la seguridad social para los colectivos autogestivos?.

En estas páginas buscaremos realizar una análisis de situación respecto al acceso a la seguridad social por los/as asociados/as a cooperativas de trabajo en clave de géneros. Contamos con antecedentes como ser estudios, artículos e informes[1] que mencionan las dificultades de acceso de asociados/as de este tipo de cooperativas a la seguridad social, debido a que aún está pendiente el reconocimiento del trabajo autogestionado con sus características y particularidades, sumado a que a efectos previsionales los/as trabajadores/as autogestionados/as en su mayoría se enmarcan dentro del monotributo o del monotributo social.

Para ello, comenzaremos con una caracterización que permita comprender las especificidades del funcionamiento de estos espacios, para luego avanzar en un análisis del sistema de seguridad social en la Argentina que posibilite comprender la forma en que las cooperativas de trabajo y las personas que las integran acceden al mismo. Por último, problematizaremos algunos aspectos de la seguridad social y las estrategias que se dieron los grupos para abordar estas cuestiones, para finalmente avanzar en un esbozo de propuestas que tiendan a revertir esta situación.

No queremos dejar de mencionar que el presente artículo se fue elaborando a la luz de debates e intercambios entre los/as autores/as, en torno a las diferencias de acceso a la seguridad social por parte de los/as empleados/as de una empresa capitalista y los/as asociados/as a cooperativas de trabajo; asimismo, se pregunta cómo pensar en políticas públicas de acceso a la seguridad social contemplando la heterogeneidad del sector del cooperativismo de trabajo. Estos interrogantes fueron motorizadores de debates muy interesantes para pensar estrategias.

2. El trabajo más allá de la relación salarial: las cooperativas de trabajo

[1] Aguilar, A., Balaguer, E., Damill, G., Galeazzi, C., y Polti, N. (2012); Facultad Abierta - Idelcoop (2018); Fernandez Vilchez, Feser, Mutuberría Lazarini, Ureta (2011); entre otros.

Si bien desde los orígenes del sistema fabril pueden encontrarse diferentes experiencias de colectivización del trabajo a partir de cooperativas de producción, basadas en el pensamiento del socialismo utópico y las transformaciones del sistema productivo que implicaron una pauperización de la vida de los sectores trabajadores (Vuotto, 2011), tradicionalmente la fuerza de trabajo fue pensada como un factor a ser mercantilizado asumiendo la forma de empleo asalariado.

Sin embargo, desde la década del ´70 con el modelo de valorización financiera (Basualdo, 2006), se inició un proceso de desindustrialización (con su consecuente impacto en la clase trabajadora), profundizado en los ´90 con la consolidación del neoliberalismo de la mano del Consenso de Washington, donde en la búsqueda de subordinar el trabajo a las necesidades del mercado se dio un proceso de flexibilización laboral (Castillo Marín, 2013). Estas transformaciones estructurales del mercado de trabajo generaron una crisis de la sociedad salarial, donde se configuraron tendencias a la búsqueda del empleo o el autoempleo (Arroyo, 2009) como empresas recuperadas, emprendimientos familiares, ferias sociales, etc., quienes conforman un sector de la economía guiado por lógicas que escapan a la tradicional concepción de la disputa capital-trabajo. Se trata de nuevas formas de organización del trabajo no asalariado, orientado más por lógicas de reproducción social que de acumulación y que tienen por objetivo mejorar la calidad de vida de sus integrantes (Caracciolo Basco & Foti Laxade, 2003).

En este marco de otras formas laborales es que encontramos a las cooperativas de trabajo, a las cuales ubicamos en el campo de la economía popular, social y solidaria, la cual se compone por una diversidad de organizaciones económicas que operan en las esferas de la producción, distribución, financiamiento y consumo, caracterizada por formas alternativas, tanto de organización de los factores productivos como de asignación y distribución de recursos (Guerra, 2010), lo que permite identifcar como parte del campo económico aspectos como la reciprocidad y la solidaridad, que se constituyen como sustento de estas experiencias y permiten reconocerlas como contraposición a la lógica mercantil y de reproducción del capital. Se trata de experiencias con múltiples dimensiones (económica, social, cultural y política) que se gestionan de manera democrática y autónoma, y tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de sus integrantes.

Una de las formas organizativas que encontramos en este universo popular, social y solidario son las cooperativas, entendidas como una asociación autónoma de personas que se unen para hacer frente a sus necesidades por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada con un doble carácter: el de empresa y el de

integrantes de un movimiento social[2]. Las hay de diferentes tipos según cuál sea el motivo por el cual sus integrantes la conforman[3], siendo de nuestro interés para los términos de esta investigación las cooperativas de trabajo, que representan actualmente el 70% del cooperativismo en Argentina[4].

Las cooperativas de trabajo pueden tener diferentes orígenes (Vuotto, 2011): producto de la recuperación de empresas para conservar los puestos de trabajo, inducidas por organismos externos (como el Estado para la aplicación de políticas públicas) o conformada autónomamente por sus integrantes como forma de procurarse una fuente de trabajo. En todos los casos se trata de un grupo de trabajadores/as que ejercen de manera conjunta su oficio o profesión al poner en común su fuerza de trabajo para la producción de bienes y servicios que venden a terceros/as, siendo a su vez dueños/as (dado que la propiedad de los medios de producción es colectiva), y también quienes gobiernan esta empresa colectiva a partir de la gestión y la toma de decisiones (en instancias como asambleas, consejos de administración, entre otras).

Estas características nos permiten entender a las cooperativas de trabajo como organizaciones donde se da un quiebre del carácter subordinado del trabajo al capital, al ser las mismas personas quienes toman las decisiones y quienes ejecutan el trabajo, rompiendo también con la lógica capitalista de apropiación del valor del trabajo del/la otro/a (Busset, Feser y Mutuberría Lazarini, 2012). Generalmente, sus integrantes van percibiendo

[2] Por un lado son empresas que tienen que cumplir con aspectos de toda actividad económica, tales como administrar recursos de la organización, generar excedentes que les permitan producir bienes y servicios de calidad para beneficio de sus asociados/as y su comunidad -teniendo en cuenta que está insertas en un mercado altamente competitivo- y, además, forman parte de un movimiento social, dado que estas organizaciones desarrollan fuertes vínculos con el territorio y la comunidad donde están emplazadas, involucrándose en los problemas locales, municipales, vecinales, buscando junto a otros/as actores/as y organizaciones sociales respuestas comunes a problemas e inquietudes compartidas.

[3] Para consumir de manera conjunta (cooperativas de consumo), para acceder a un servicio público, por ejemplo la luz (cooperativas eléctricas), para realizar actividades vinculadas al ámbito rural (cooperativas agropecuarias), para brindar servicios de crédito o financieros (cooperativas de crédito, Banco Cooperativo), para generar trabajo a sus asociados/as (cooperativas de trabajo) entre otras.

[4] De representar en 1980 el 27% del total (Plotinsky, 2015), su peso dentro del movimiento cooperativo se incrementó en las últimas dos décadas, fenómenos que podemos comprender por los procesos de recuperación de empresas, por las grandes y aceleradas transformaciones del mundo del trabajo que se vienen registrando desde la década de los años setenta y por el impulso a la conformación de cooperativas de trabajo para la ejecución de obra pública bajo el formato cooperativas 3026 .

una retribución por el trabajo personal prestado[5] que se determina por estatuto, reglamento interno, asamblea, consejo de administración, o acuerdos internos entre partes.

Al igual que todas las cooperativas, las de trabajo se rigen por la Ley 20.337/73 que las define como "entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios", estableciendo características vinculadas a lo que se conocen como principios cooperativos, tales como democracia, educación, etc. Sin embargo, la diversidad del mundo cooperativo[6] implica pensar las especificidades de aquellas organizadas a partir del trabajo donde las mismas personas, sus asociados/as y dueños/as son quienes llevan adelante el trabajo; es decir, no existe un vínculo de empleo, ya que se trata de trabajadores/as autogestivos/as.

Si consideramos que la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 junto con los convenios colectivos marcan los pisos de derechos para trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia tales como licencias y otros componentes de la seguridad social ¿cómo pensar entonces las condiciones de trabajo en general y el acceso a la seguridad social en particular en los colectivos que no se rigen por esta lógica tradicional de las relaciones de trabajo? En este marco cobran particular relevancia el acto cooperativo[7], como acto jurídico que regula las relaciones democráticas internas que tejen los grupos para hacer frente los vacíos que genera la falta de un marco regulatorio específico para estas organizaciones (Chiesa y Cholakian, 2020).

Estas particularidades de las cooperativas de trabajo nos invitan a pensar la forma en que sus integrantes acceden a los diferentes componentes del sistema de seguridad social.

3. Breve introducción al sistema de seguridad social

La seguridad social se engloba dentro de un tipo de políticas públicas, las políticas sociales, que como tales, operan en la distribución secundaria del ingreso. Dentro de las políticas

[5] Este mecanismo a partir del cual el buen desempeño económico de la cooperativa se refleja en mejores ingresos personales para sus asociados refuerza el vínculo y compromiso entre la organización y sus integrantes, el cual se institucionaliza a partir del reparto de excedentes (Vuotto, 2011)

[6] Como señalamos anteriormente, según cuál sea la razón por la cual las personas se asocien será el tipo de cooperativa que conformen; por ejemplo, en una cooperativa eléctrica las personas asociadas serán quienes consuman ese servicio, que será provisto por la cooperativa de la que son dueños/as que contratará personal en relación de dependencia para llevar adelante diferentes tareas que tienen que ver con el objetivo de la cooperativa: proveer servicios eléctricos a sus asociados/as. Estos/as trabajadores/as estarán regidos por las leyes laborales y convenios colectivos de trabajo.

[7] Son actos cooperativos los realizados entre las cooperativas y sus asociados/as y por aquellas entre sí, en el cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales

sociales encontramos las políticas de bienestar social (salud, educación, vivienda, etc) y las políticas de seguridad social, vinculándose estas últimas con la atención de las contingencias.

El sistema de seguridad social entonces se constituye como el conjunto de políticas e instituciones que intervienen en la atención de las contingencias; de este modo, la sociedad en su conjunto aborda las consecuencias económicas de determinadas cuestiones que impiden que quienes las sufran accedan a lo necesario para el sostenimiento de su vida. Algunos de los componentes que se contemplan en estos sistemas de atención a las contingencias según la Organización internacional del Trabajo (OIT) son la enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cargas familiares, maternidad, invalidez y muerte[8].

Definido lo que se entiende por seguridad social podemos avanzar hacia las características de su cobertura, partiendo de comprender que quién está alcanzado por la seguridad social y cómo se accede a la misma se vincula con la forma en que se concibe la ciudadanía. En un sentido restringido, se basa en la condición de trabajador/a; de esa forma, la condición de acceso se deriva del trabajo y del aporte que se realizó en tanto trabajador/a (la seguridad social es entonces lo que le permite tener ingresos ante situaciones en las que una persona no puede generarlo a partir del trabajo). En un sentido amplio, las condiciones de acceso refieren a la noción de ciudadanía: todos/as acceden independientemente de su aporte.

En estrecha vinculación con ello podemos comprender las formas de financiamiento: contributivo o no contributivo. Mientras el primero tiene que ver con los aportes que se realizan y que permiten generar una "caja propia" de la seguridad social, el segundo se basa en impuestos y rentas generales. El modelo que predomina en cada momento histórico también es dinámico, dando más o menos lugar a las lógicas redistributivas o mercantiles en función del modelo de país.

Luego de un primer período más vinculado a derechos de ciertos grupos de trabajadores/as, entre 1943 y 1976 se consolida la seguridad social como derecho social, que es incorporada a la Constitución de 1949, determinando que los beneficios de la misma eran una obligación del Estado. En este período se crea el Sistema Nacional de Previsión Social (1967), empiezan desarrollarse y consolidarse las obras sociales sindicales, se crean el

[8] El Convenio 102 de 1952 de la OIT, ratificado en Argentina en 2012 menciona nueve ramas de la seguridad social, estableciendo pisos mínimos para cada una de ellas: asistencia médica y prestaciones por cuestiones como enfermedad, desempleo, vejez, en caso de accidentes de trabajo, prestaciones familiares, por maternidad, invalidez y de sobrevivientes.

PAMI y el INSSJP (1971), entre otras. Sin embargo, con el modelo de valorización financiera iniciado en la dictadura de 1976 que se profundizó en la década de los años '90, se pasa a una mirada más centrada en lo mercantil; en ese período, a la vez que se comienza a dar un quiebre en la sociedad salarial, se introducen sistemas de capitalización privados de jubilaciones (AFJP). En la primera década del siglo XXI, a la par de la vuelta por parte del Estado a la asunción de su centralidad en los procesos de desarrollo económico y garantía de derechos para la ciudadanía, se dan nuevas transformaciones en el sistema, entre las que podemos mencionar la reunificación del sistema previsional que elimina las AFJP, nuevos programas de inclusión previsional, donde se destacan las moratorias previsionales (conocida tradicionalmente como jubilación de amas de casa[9]) y asignación universal por hijo/a (AUH).

Podemos comprender las políticas de inicios del siglo XXI como parte de un proceso más amplio donde se transitó desde la focalización hacia políticas sociales neo universales (García Delgado, 2011); en términos de seguridad social, podemos observar el avance hacia una ampliación de los componentes no contributivos del sistema, siendo condición de acceso en estos casos la condición de vulnerabilidad[10]. Sin embargo, la coexistencia con componentes contributivos -es decir, basados en el trabajo- nos hace preguntarnos acerca del acceso a estos derechos por trabajadores/as de formas laborales que no cuadran en la relación asalariada.

4. El sistema de seguridad social y su relación con el cooperativismo de trabajo

4.1. Antecedentes de la temática

Tal como mencionamos en la Introducción, la problematización de la seguridad social en clave de las cooperativas de trabajo no es un tema nuevo, aunque aún se sostienen los desafíos en cuanto al abordaje de estos aspectos en pos de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de los/as trabajadores/as autogestivos/as. En este sentido, expresamos la necesidad de dar continuidad a la producción de conocimientos y generar espacios de

[9] Estas moratorias se popularizaron con este nombre dada la gran cantidad de mujeres que no habían podido completar los años de aportes producto de las brechas del mercado laboral y la carga de trabajos de accedieron a la misma y gracias a la moratoria pudieron acceder a la jubilación. Las moratorias aumentaron la cobertura previsional del 69% a 91% entre 2005 y 2015, siendo el grupo con mayor impacto las mujeres de 65 a 69 años (ANSES, 2021).

[10] Ejemplo de ello lo encontramos en el Decreto Nº 1602/09 de creación de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, cuyos considerandos destacan la importancia de políticas para la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad social, para establecer como objeto de la política a aquellos/as *"niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina, que no tengan otra asignación familiar prevista por la presente ley y pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal."* (art 1°), que serán incorporados a la Ley Nº 24.714 de Régimen de Asignaciones Familiares.

intercambio y debate para contribuir al desarrollo de una propuesta de abordaje posible y viable de llevar adelante. Mencionamos a continuación algunos antecedentes.

En la Subcomisión de Cooperativas dependiente del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Dr. CP y LE Aarón Gleizer aportó en materia tributaria y de seguridad social acompañado por Floreal Gorini, ambos desde el Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, en temas vinculados al cooperativismo de trabajo.

Podemos mencionar también la propuesta de régimen normativo para el trabajo autogestionado elaborada por el Equipo Técnico Sindical – Seguridad Social ATE – CTA - ANTA, comisión de trabajo disuelta en el año 2009. Durante la misma época en el Ministerio de Trabajo se elaboró un proyecto de Estatuto del Trabajador Autogestionado, que no trascendió.

En 2009, el Programa Facultad Abierta publica su tercer libro titulado “Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina” (Ruggeri et al., 2009), donde dedican específico sobre la temática que nos convoca titulado “Las Empresas Recuperadas y la Seguridad Social: trabas a la hora de enfrentar problemas relacionados con los riesgos del trabajo y la (im)previsión social” (Calderón et al, 2009), en este artículo se alerta que, si bien los/as trabajadores/as de las empresas recuperadas optan en la mayoría de los casos por la cooperativa de trabajo debido a las ventajas comparativas que resultan de esta figura, en algunos aspectos surgen conflictos que dificultan el desarrollo, entre ellos la imposibilidad de acceso a la cobertura de una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) ni encuadrarse en una categoría tributaria que les permitiera continuar con su historial previsional, perjudicando a un alto número de trabajadores/as en edad jubilatoria o próximos a cumplirla.

Este Programa también elaboró el Cuadernillo para la Autogestión #7 en el año 2012, serie de materiales que tienen como objetivo debatir algunas problemáticas relacionadas con el trabajo autogestionado, en este caso trabajan sobre la problematización y comprensión de la seguridad social. Advierten que no existe en Argentina un marco normativo que reconozca las particularidades de los/as trabajadores/as autogestionados/as y sobre la necesidad de reconocer el trabajo autogestión y desarrollar un marco normativo que tenga en cuenta estas particularidades que implica la gestión colectiva del trabajo y que les garantice los mismos derechos que a lo largo de la historia han conseguido el conjunto de los/as trabajadores/as.

En el año 2011, la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT) intentó abordar el tema creando una comisión sobre Seguridad Social que comenzó a analizar la temática de las problemáticas de los/as trabajadores/as asociados/as a cooperativas de trabajo, pero no tuvo continuidad. En ese mismo año, la Asociación Civil Trabajando por la Economía Social en conjunto con la Red Gráfica Cooperativa y la Federación FACTA desarrollaron un Manual para Trabajadores de Empresas Recuperadas donde abordaron las principales características del sistema de previsión social que alcanza a estas organizaciones y avanza en algunas propuestas de trabajo para revertir los desafíos.

En la Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas (OSERA) enmarcado en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, se publicó en 2011, el artículo "Seguridad social y Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Problemáticas en Argentina" (Autores/as: Iliana Irupé Fernandez Vilchez, María Eleonora Feser, Valeria Mutuberría Lazarini, Facundo Ureta) donde se analiza la problemática de seguridad social que alcanza a las empresas recuperadas por sus trabajadores/as y sus diferencian respecto al trabajo bajo relación de dependencia. El artículo pone énfasis en la problemática jubilatoria en estas experiencias y expone algunas ideas para atender la problemática jubilatoria.

En 2011, se publicó el Libro "Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010", coorinador por Susana Hintze y Claudia Danani (Ediciones UNGS). En este libro se dedica la Segunda Parte a los "Problemas específicos de la protección social de los trabajadores autogestionados: relaciones sociales e instituciones", donde presentan tres artículos que abordan las conceptualizaciones y problemáticas del trabajo asociativo y autogestionado, sus organizaciones y trabajadores y los organismos públicos de promoción del trabajo asociativo autogestionado en la Argentina. En esta segunda parte se desarrollan las dificultades de acceso a la seguridad social por parte de los/as trabajadores/as autogestionados/as que descansa en el no reconocimiento de esta modalidad de trabajo.

En 2017, se publicó el Informe Socioeconómico Cooperativas de Trabajo y Seguridad Social en Argentina en el marco del Programa de Cooperativismo y Economía Social en la Universidad de la Secretaría de Políticas Universitarias- Ministerio de Educación y Deportes (Convocatoria 2015- Proyecto 002-057), desarrollado por el Programa Facultad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y el Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos a través de su Fundación el Instituto de la Cooperación (IDELCOOP), Fundación de Educación, Investigación y Asistencia Técnica. Este trabajo realiza un

relevamiento en 111 cooperativas de trabajo de múltiples orígenes: 79 empresas recuperadas por sus trabajadores/as, 6 enmarcadas en la resolución 3026 y 26 conformadas por personas que eligieron la modalidad cooperativa para llevar adelante sus actividades económicas. Estas encuestas fueron realizadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (27), la provincia de Buenos Aires (61, de las cuales 42 en el Gran Buenos Aires y las restantes 19 en el interior de la provincia), Córdoba (8), Santa Fe (13) y Neuquén (1). Nucleaban en total a 3964 trabajadores/as. A las ERT corresponden 3172, mientras que 484 a las "por elección" y 233 a las 3026. En este trabajo, se observaron las dificultades que tienen los/as asociados/as a las cooperativas para acceder a los beneficios de la seguridad social por su condición de trabajadores/as, como ser que no acceden a los mismos derechos que tienen los/as trabajadores/as bajo relación de dependencia, más allá de sus niveles de ingresos, años de aportes, horas trabajadas, tareas realizadas y calificación. Son trabajadores/as registrados/as en INAES y AFIP (a diferencia de lo que estima en general, que no están registrados/as), consta la antigüedad de su asociación y su condición societaria, y abonan -ellos/as personalmente o a través de la cooperativa- el monotributo al que son obligados a acogerse para poder acceder a las restringidas prestaciones a las que tienen acceso, salvo en algunos casos de extrema vulnerabilidad social, generalmente al comienzo de la actividad. Los/as trabajadores/as de las cooperativas no acceden a todos los componentes del sistema de seguridad social, y en los que sí, lo hacen en forma deficiente. Al ser categorizados/as como autónomos independientemente de su profesión y trayectoria laboral, su jubilación va a ser la mínima, lo cual es doblemente injusto en los casos de trabajadores/as de ERT que anteriormente habían aportado a las cajas de sus respectivos sectores. Las encuestas arrojaron que parte importante de los/as trabajadores/as cooperativistas continúan trabajando a pesar de haber alcanzado la edad jubilatoria, otros siguen en sus puestos de trabajo habiéndose jubilado porque no consiguen los ingresos mínimos para una vida digna y acorde con su historia laboral. Esto crea además problemas a las cooperativas, que solidariamente permiten que esto suceda, y deben asignar tareas menos pesadas y se encuentran con dificultades para el ingreso de nuevos asociados en el lugar de los/as jubilados/as, debido a que estos no pueden retirarse. La cobertura de salud a través del monotributo demostró también ser deficiente y las empresas de salud y obras sociales ponen frecuentemente obstáculos para la atención. En un porcentaje significativo de ERT las obras sociales sindicales resolvieron la situación aceptando a los/as asociados/as a cooperativas y reconociéndoles el derecho de afiliación, cargando los propios sindicatos con el aporte patronal que desapareció al formarse la cooperativa. Otro tanto sucede con los seguros para riesgos del trabajo, que en gran medida deben ser contratados por fuera de las ART, más caros y menos adecuados a un contexto laboral. El informe finaliza mencionando que urge, tal como muestran los datos,

encontrar una salida a esta situación que implique el reconocimiento de los/as trabajadores/as cooperativistas en su doble condición de trabajadores/as y autogestionados/as, asegurando el acceso a la seguridad social que les corresponde. Esta salida debe surgir de un debate y elaboración conjunto entre los/as actores, las organizaciones del sector, el Estado en sus diferentes niveles y, también, las Universidades, desde las que se pueden hacer aportes importantes a la búsqueda y formulación de la salida que los/as trabajadores y trabajadoras de las cooperativas de trabajo necesitan.

En 2019, Mario Schujman (compilador), publicó la Carta del trabajador autogestionario (UNR Editora), que intenta ser una propuesta de Ley del Trabajo Autogestionado, donde a lo largo del documento se mencionan aspectos de la seguridad social y el trabajo autogestionado y explícitamente en el artículo 20 proponen,

> *"Seguridad social para el trabajador autogestionado. El régimen de Seguridad Social deberá asegurar los derechos correspondientes tanto al trabajador en relación de dependencia, al trabajador autónomo y al trabajador autogestionado. Es el trabajo independientemente de su naturaleza el que genera el derecho a la seguridad social. Consecuentemente el trabajador autogestionado tendrá derecho a acceder al sistema de servicios sociales aplicables a los demás trabajadores, debiendo el Estado Constitucional Social de Derecho Asegurar el acceso al régimen de asignaciones familiares, de riesgos del trabajo, y de seguros de salud. Para incorporarse el trabajador autogestionado colectivamente podrá acceder a los mecanismos que en cada caso se habiliten para efectuar la contribución a los fines jubilatorios y de obra social, y/o optar por cualesquiera de las alternativas previsionales, de asignaciones familiares y las asignaciones no contributivas, de riesgos del trabajo o de seguros de salud, previstos para los trabajadores autónomos y/o para los trabajadores en relación de dependencia. Para el seguro de salud podrán optar por afiliarse a una obra social o a una prestadora de salud cooperativa o mutual. Sin perjuicio de lo expuesto en tanto se aseguren los derechos emergentes de la seguridad social, las organizaciones autogestionarias podrán conformar regímenes específicos emergentes de su composición etaria, sus condiciones de sustentabilidad, y las posibilidades de la cooperativa y sus integrantes"* (pp. 33)

Hasta aquí compartimos algunos de los antecedentes escritos sobre las problemáticas de la seguridad social y el acceso de los/as asociados/as a las cooperativas de trabajo. A continuación profundizamos en el análisis de las particularidades.

4.2. Acceso a la seguridad social por los/as asociados/as a cooperativas de trabajo

Hecha esta breve introducción nos proponemos ahora avanzar en la caracterización de los diferentes componentes del sistema de seguridad, para luego problematizar la forma de acceso de las cooperativas de trabajo al mismo.

El Sistema único de seguridad social se compone por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (su rubro principal), el subsistema de subsidios y asignaciones familiares, el componente de prestaciones por desempleo, riesgos de trabajo y el referido a las prestaciones de salud.

Antes de ello, es necesario analizar algunas especificidades de las cooperativas de trabajo para problematizar la forma en que sus integrantes acceden a estas prestaciones. Como punto de partida, es necesario volver a remarcar lo señalado en el apartado anterior: que los/as asociados/as a estas cooperativas, sus trabajadores/as, asumen la figura de monotributistas, razón por la heredan dificultades de acceso a prestaciones de la seguridad social que conlleva dicho régimen, con la complejidad aún mayor de que existe una contradicción entre el monotributo y el trabajo asociado (así como también sucede con el régimen de autónomos/as) dado que se traslada un régimen individual a un colectivo de trabajadores/as.

Hasta la aparición de la Resolución 784/92 de la ANSES, los/as trabajadores de cooperativas de trabajo asimilaban su figura a la de un/a trabajador/a bajo relación de dependencia. A partir de la resolución mencionada, los/as asociados/as de las cooperativas son considerados/as como trabajadores/as autónomos/as y a partir de la ley 24977 (año 1998) también se acogieron al régimen de monotributista, por ende, en términos impositivos y previsionales, si bien son experiencias colectivas, se consideran autónomos/monotributistas. Esto no contempla la forma de organización colectiva del trabajo, pero además limita el acceso, como veremos al analizar cada uno de sus componentes. Cabe mencionar que en el año 2013, el INAES emite la resolución 4664/13, que da a las entidades la posibilidad de optar por inscribir a la cooperativa como empleadora, pero solo a los efectos previsionales, régimen utilizado para los/as trabajadores/as bajo relación de dependencia[11]. En la práctica desconocemos la existencia de organizaciones que se hayan inscripto bajo este último régimen.
Veamos qué sucede entonces con las cooperativas de trabajo en cada uno de los componentes del sistema de seguridad social.

[11] Señala dicha resolución *"los trabajadores asociados a la cooperativa de trabajo, podrán optar, en asamblea, realizar las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia, debiendo la cooperativa de trabajo ingresar las contribuciones patronales, actuando como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado"* (art.2 inc. a).

1) El **Sistema integrado previsional** contempla las jubilaciones y las prestaciones por invalidez o muerte. El mismo es financiado a través de un sistema solidario de reparto basado en un criterio de solidaridad intergeneracional[12] y con fondos provenientes de impuestos generales. Contempla relación de dependencia y monotributistas, y es administrado por ANSES.

El requisito de acceso a la jubilación es alcanzar la edad jubilatoria y contar con 30 años de aportes; la prestación a la que se accede consta de diferentes componentes: una prestación básica universal (PBU) más un componente relacionado a promedio de aportes de los últimos 10 años[13]. Este último componente es fijo en el monotributo, por lo cual los/as cooperativistas de trabajo se jubilan con la mínima.

2) El **Régimen de asignaciones familiares,** tal como su nombre lo indica, busca atender a partir de asignaciones fijas a contingencias vinculadas a cuestiones familiares (nacimiento, por maternidad, por adopción, por matrimonio, la asignación prenatal, la asignación para hijos menores de 18 años, para hijos con discapacidad, ayuda escolar, entre otras). Podemos decir que este componente, administrado por ANSES, es mixto, al tener elementos contributivos (que alcanzan a trabajadores/as en relación de dependencia) y otros no contributivos (como la AUH y AUE). ¿A quiénes alcanzan las no contributivas? a trabajadores/as no registrados/as cuyo ingreso no sea superior al establecido por el Salario Mínimo Vital y Móvil, desocupados/as sin seguro de desempleo, trabajadoras/es de casas particulares, monotributistas sociales.

En este punto encontramos que los/as asociados/as a cooperativas de trabajo al no ser trabajadores/as en relación de dependencia, pero al estar enmarcados/as como monotributistas régimen simplificado (sujeto al Ingreso del Grupo Familiar - IGF[14]), accederían a las siguientes asignaciones familiares (tal como sucede con los/as monotributistas): Prenatal, Hijos/as e Hijos/as con Discapacidades, Ayuda Escolar Anual,

[12] A diferencia de los regímenes capitalización individual (donde cada trabajador/a aporta a una caja propia que recibe una vez jubilado/a), en los sistemas solidarios de reparto los aportes de trabajadores/as activos se destinan a los pagos de trabajadores/as pasivos/as (jubilados/as), quienes durante su vida laboral, sostuvieron son sus aportes y contribuciones las jubilaciones de trabajadores/as anteriores.

[13] Este último se conforma por dos elementos: Prestación Adicional por Permanencia (PAP) y la Prestación Compensatoria (PC)

[14] https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/cartilla/2021-03/Montos%20Asignaciones%20Marzo%202021.pdf

Ayuda Escolar Anual para Hijo/a con Discapacidad (Resolución para Trabajadores Monotributistas de las categorías A, B, C, D, E, F, G y H[15]).

3) El **Sistema de Riesgos del Trabajo** contempla accidentes como enfermedades profesionales, siendo algo que debe contratar el/la empleador/a. Como señalamos anteriormente, en las cooperativas de trabajo no existe relación salarial y por ello es que aquí es que encontramos un vacío referido a estos espacios . Al no existir empleados/as y empleador/a, hasta la actualidad, los/as asociados/as a cooperativas de trabajo no acceden como organización a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ARTs), sino que deben cotizar como autónomos/as, que es más caro que lo que se paga como empleador/a (en porcentaje de sueldo se calcula, 3%). Además, se cubren menos cuestiones, como los salarios caídos, ya que se considera un seguro personal de vida o accidente, no un seguro de la organización como tal. No obstante, no queremos dejar de mencionar que se está trabajando en una propuesta para revertir esta situación a partir del trabajo conjunto entre distintos organismos públicos[16].

4) Las **Prestaciones por desempleo** rigen para trabajadores/as asalariados/as registrados/as (ya que los define a partir de su inclusión en la ley de contratos de trabajo - LCT). Se trata de un componente contributivo ya que se basa en los aportes al Fondo Nacional de Empleo. En el caso de las cooperativas de trabajo, al no ser empleados/as, no acceden esta prestación, por lo que nos encontramos ante un nuevo vacío.

5) Por último, el **Sistema Nacional de Seguros de Salud** comprende a las obras sociales y otros como mutuales, etc. Se trata de un componente contributivo, que articula con el sistema público y privado de salud. Si bien el plan médico obligatorio (PMO) establece una canasta básica y obligatoria de prestaciones obligatorias para todas las obras sociales independientemente del plan que se posea, los/as trabajadores/as autogestionados/as (monotributistas) muchas veces se encuentran con dificultades para acceder a las mismas. En algunos casos los/as trabajadores/as de cooperativas deben pagar adicional para que les cubran otros servicios y el monotributo solo brinda cobertura al titular aspecto que lleva a

[15] Cabe agregar que la modificación de Ley 24714 incorpora este texto que reconoce a monotributistas: (Art 1° inc a)- "Se instituye con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley, un Régimen de Asignaciones Familiares basado en: a') Un subsistema contributivo de aplicación a las personas inscriptas y aportantes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la Ley N° 24.977, sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente Ley". (Inciso sustituido por art. 13 del Decreto Nº 840/2020 B.O. 4/11/2020. Ver aplicación art. 17 del Decreto de referencia).

[16] Para ampliar sobre las discusiones referidas a la incorporación de los/as asociados/as de cooperativas de trabajo a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo https://bit.ly/3vsYERP

pagar un monto por cada familiar al que debe sumar para obtener cobertura. Por lo que podemos hablar de otro vacío al que se enfrentan asociados/as de cooperativas de trabajo.

5. Algunas consideraciones en torno a la seguridad social y cooperativismo de trabajo en clave de géneros

Hasta aquí abordamos el sistema de seguridad social vigente hoy en Argentina y mencionamos aquellos aspectos de difícil o nulo acceso por parte de asociados/as a cooperativas de trabajo por su calidad de trabajadores/as enmarcados/as en el monotributo régimen simplificado, monotributo social o autónomos, o en su defecto bajo la Resolución Inaes 4664/13 (donde la cooperativa debe inscribirse como empleadora a los fines previsionales) (Feser, 2014). Como señalamos anteriormente, muchas de las problemáticas son las mismas a las que se enfrentan las personas inscriptas en el monotributo; y, respecto a la adhesión a la Resolución 4664/13 de INAES nos encontramos con diversidad de situaciones en las cooperativas que llevan a no elegirla como régimen (aspecto que desarrollaremos en el próximo apartado).

Podemos sostener que nos encontramos con opciones que no se condicen con las formas de organización del trabajo asociativo autogestionado. Sin embargo, nos interesa problematizar en esta ocasión los aspectos mencionados en el marco de proyectos autogestivos, destacando también las estrategias que se dieron estos grupos para su abordaje.

Desde la perspectiva de géneros, resulta importante complejizar la noción de seguridad social en su necesaria relación con el acceso a derechos. De ello se deriva la cuestión del bienestar social, el cual ineludiblemente nos remite a la cuestión del cuidado, el cual entendemos como una necesidad intrínseca de las personas, y lo definimos como aquellas actividades cotidianas que proporcionan bienestar material y afectivo y son necesarias para garantizar el mantenimiento de la vida, que hoy, de acuerdo a un Informe del Ministerio de Economía, representa casi el 16% del PBI[17]. La organización social del cuidado es entendida como la forma de comprender y gestionar el cuidado de manera conjunta en la sociedad (dada su importancia en la reproducción social) y comprende a 4 actores: Estado, hogares, mercado y comunidad. Comprenderlo de esta manera implica necesariamente repensar la provisión social de este servicio, para que el mismo no se termine resolviendo en la esfera mercantil ni recaiga exclusivamente en los hogares. El cuidado se acrecienta en determinados momentos: ejemplo de ello el nacimiento, primera infancia o la vejez.

[17] Esta estimación lo ubica además como el sector de mayor aporte en toda la economía (Dirección de Economía, Igualdad y Género, 2020), https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector

Las políticas de conciliación buscan compatibilizar estas dos esferas, la pública y la privada, y en Argentina estas cuestiones están reguladas tanto por el Marco normativo seguridad social como por la La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 que marca los pisos a partir de los cuales se desarrollan los Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de cada rama de actividad, mediando la relación capital-trabajo. Esto nos lleva a preguntarnos qué sucede en las cooperativas de trabajo donde no existe tal separación. Si además contemplamos el cuidado, considerado el cuarto pilar de bienestar, queda en evidencia la falta de políticas tendientes a garantizar estas cuestiones en las cooperativas de trabajo, que terminan recayendo en el propio colectivo de trabajadores/as, como arreglos de cada una de las cooperativas, en algunas ocasiones contemplados en el reglamento interno y en otras no.

Por ello, nos disponemos en este apartado a realizar un análisis desde la perspectiva de géneros respecto al sistema de seguridad social y las cooperativas de trabajo, basándonos en algunas encuestas, informes y estudios cuanti - cualitativos.

Una encuesta realizada por Idelcoop/Iucoop y Programa Facultad Abierta en el marco del Programa Cooperativismo y Economía Social en la Universidad del Ministerio de Educación, cuyos resultados se expusieron en el año 2018, arrojó los siguientes datos de 32 cooperativas de trabajo (no empresas recuperadas):

	No	Si	Nunca	Alguna Vez
¿Funciona en la cooperativa una guardería o espacio de cuidado para hijos/as menores de los/as socios/as?	30	2		
En caso de responder No, porque no hay hijos/as menores de edad entre los socios/as¿Se han planteado alguna vez en la cooperativa la necesidad de armar una guardería o espacio de cuidado para hijos/as de socios/as (niños/as, personas con discapacidad, etc.)?		10	19	1
¿Se han planteado alguna vez en la cooperativa la necesidad de tratar el envejecimiento de los socios/as y su cuidado (por ejemplo, quién cuidará de ellos/as cuando dejen de estar en tareas productivas de la cooperativa), más allá de los mecanismos de la seguridad social?		8	23	1

¿Alguna vez la cooperativa se ha vinculado con otra cooperativa que brinda servicios de cuidado? Nos referimos, por ejemplo, a guarderías, jardines maternales, geriátricos, espacios de rehabilitación para personas con discapacidad, etc.	*32*			

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta realizada en "Informe Socioeconómico: Informe socioeconómico cooperativas de trabajo y seguridad social en Argentina"

Los datos son contundentes, al mostrar que casi la totalidad de las cooperativas encuestadas no cuenta con espacios de cuidados para hijos/as menores. En más de la mitad de los casos no se han planteado/problematizado nunca tener uno. Respecto al abordaje de cuidados de adultos/as mayores de la cooperativa, nunca se pensó en espacios y actividades específicas. En ningún caso se han vinculado con cooperativas que brindan servicios de cuidados.

Cuando se consultó sobre las Licencias, respecto a la maternidad, no está pautado formal ni informalmente (en la mayoría de los casos) acuerdos para abordarlas aunque mencionaron que buscaron asesoramiento ante la aparición de un caso. Cuando requirieron resolver el tema acordaron 90 días como en el CCT[18] o entre 60 y 120 días - arreglo/acuerdo dentro de la cooperativa.

Respecto a la licencia por paternidad, la encuesta arrojó que en la mayoría de casos no estaba pautada, y que también buscaron asesoramiento cuando se les presentó el caso. Entre los acuerdos más comunes se mencionó licencia entre 3 días y 10 días que se ajustan al CCT; o entre 7 y 15 días (en un caso 5 meses) - arreglo/acuerdo dentro de la cooperativa.

Aquellas licencias por cuidado de familiar enfermo/a, tomando en consideración las respuestas, se evalúan casos particulares dependiendo el familiar (hijos/as, cónyuge, madre/padre) y la enfermedad, prescripción médica y se toma generalmente el CCT.

La licencia por matrimonio, no está estipulada en su mayoría, se rigen con el CCT y las respuestas arrojaron entre 1 y 2 semanas en algunos casos.

[18] Cuando se menciona el Convenio Colectivo de Trabajo se hace referencia a los convenios por actividad económica que realiza la cooperativa.

Otras licencias que surgieron en las encuestas fueron: por examen/día de estudio,licencia sin goce de retiros por guarda de puesto,muerte familiar, vacaciones. Este tipo de licencias se resuelven con arreglos internos de los/as asociados/as a las cooperativas.

Como podemos observar, las licencias no están normadas[19], se solicitan de acuerdo a la necesidad de cada asociado/a y se trata de llegar a un acuerdo. Tomando en consideración una cooperativa, podemos decir que *"nunca se le negó la licencia a nadie y siempre que solicitó más tiempo se otorgó, basándonos en una cadena solidaria para cubrir la tarea de quien no está"*.

Una última pregunta que nos interesa destacar es la referida a si dentro de la cooperativa: ¿hay espacios de encuentro y reunión donde se charle y comparta el estado de los socios/as en cuanto a problemas de salud, cuidado de sí mismos, problemáticas afectivas? (nos referimos a temas que exceden las cuestiones de producción): 23 de las 32 mencionaron que sí. La contundencia de la respuesta nos da la pauta de que los cuidados son temas/preocupaciones presentes en las cooperativas de trabajo, que trascienden las modalidades de resolución.

Adicionalmente, queremos mencionar algunas reflexiones respecto a las cooperativas de trabajo que provienen de experiencias de recuperación de empresas por sus trabajadores/as y tienen una trayectoria organizativa diferente a otro tipo de cooperativas de trabajo.

Según Polti y Galeazzi (2020), basadas en una encuesta realizada a empresas recuperadas, mencionan que en los casos relevados *"se estableció algún tipo de criterio para garantizar licencias por maternidad, paternidad, enfermedad, cuidado de familiares enfermos y matrimonio"*. Un 67% pensó en plazos o coberturas alternativas a las licencias mencionadas ("Otras licencias"), donde se prioriza la necesidad de los/as trabajadores/as en lugar de tener plazos preestablecidos. En algunos casos los plazos de las licencias son mayores a lo establecido por Ley. Un 13% optó por establecer las licencias en el reglamento interno, en un 8% todavía lo estaban discutiendo en el momento de la encuesta y un 3% "*tomaban los días de licencia pero no contaban con las condiciones económicas para poder cubrirlos"*. Más de la mitad de los casos (59%) respondieron que existen en las empresas recuperadas un espacio de encuentro para que trabajadores/as compartan sus preocupaciones sobre temas que exceden las cuestiones productivas (problemas de salud, problemas para cubrir las necesidades de las personas a cargo, etc.). También se presentaron casos que han abordado *"estas problemáticas articulando con otros espacios*

[19] Acerca de cómo se formalizan estos acuerdos, recomendamos el trabajo de Chiesa y Cholakian (2020).

que brindan servicios de cuidado". Las autoras concluyen, y acordamos al respecto, *"Las tareas de cuidado, en cambio, aún se encuentran invisibilizadas. Esperamos que, empezar a generar datos sobre estas problemáticas en relación con los y las trabajadoras de las ERT, nos permita además de visibilizar y valorar todo este trabajo, pensar colectivamente otras formas para organizar la reproducción de las personas a partir de una organización social del cuidado que redistribuya la responsabilidad de cuidar y de proveer cuidado a través de la participación de distintos actores, además de los hogares, como el Estado, el mercado y otras organizaciones comunitarias".*

Desde la perspectiva de géneros en clave de la economía social, solidaria y popular, la centralidad de los cuidados nos invita a seguir trabajando en propuestas colectivas de co-producción y co-construcción de políticas públicas que respondan a las necesidades del sector.

6. Hacia una propuesta de seguridad social para el cooperativismo de trabajo

En este apartado trazaremos algunas líneas que permitan abrir el debate de cara a una propuesta de seguridad social para el cooperativismo de trabajo.

Retomamos en primer lugar la Resolución 4664/13 del INAES, da a las entidades la posibilidad de optar por inscribir a la cooperativa como empleadora sólo a los efectos previsionales, reafirmando la relación asociativa y brindando protección legal. En la práctica, la cooperativa debe inscribirse como empleadora y dar de alta a las personas asociadas como trabajadoras en relación de dependencia, no existiendo en los formularios de inscripción la modalidad de contratación "asociada/o a cooperativa de trabajo"[20].

En cuanto a la liquidación de los tributos, la cooperativa deberá ingresar tanto los aportes correspondientes a la empleada como las contribuciones correspondientes a la empleadora.

En este punto nos interesa resaltar que las contribuciones patronales han sido materia de reducción o eximición por diversas normas, como política pública en miras de promover la generación de trabajo, en especial para incorporar a poblaciones que no encuentran oportunidades de inserción en el mercado laboral.

En esa línea se inscribe el reciente Decreto 191/2021, que establece diversas reducciones de las contribuciones patronales para nuevas relacionales laborales en las provincias del norte grande, alcanzando el 80% de reducción cuando se contraten personas mujeres, travesti, transexual o transgénero en las provincias del norte grande.

[20] http://biblioteca.afip.gob.ar/pdfp/rg_3757_tabla_mod_cont.pdf

Es por ello que nos preguntamos, en primer lugar, si se podría pensar entonces en reducciones en las contribuciones a la seguridad social para cooperativas de trabajo, toda vez que cumplen un rol de generadoras de puestos de trabajo de amplios sectores de la población.

Por otro lado, nos interesa detenernos en la naturaleza de las contribuciones patronales. Si entendemos que la seguridad social viene a cubrir contingencias que implican una reducción en los ingresos de las personas (La Ruffa, 2019), la empleadora se encuentra obligada a realizar contribuciones toda vez que durante la etapa activa de la persona gozó de beneficios a partir del trabajo ajeno, de allí que sea pertinente su contribución al sistema para la etapa pasiva de la persona que prestó su trabajo.

Es aquí donde nos preguntamos por qué motivo le exigiríamos a la persona que desarrolla su trabajo asociada a cooperativa de trabajo, mayores aportes que la persona que lo hace en relación de dependencia. En esencia, en el caso de la cooperativa de trabajo, el total de aporte y contribuciones que deba efectuar si se acoge a la Resolución 4664/13, está en cabeza de las personas trabajadoras, toda vez que reduce la masa de excedentes sobre la que asignan sus retiros. Como señalamos anteriormente, es pertinente considerar que se trata de organizaciones basadas en el trabajo de sus integrantes, y como tal, no existe escisión capital-trabajo ni generación y apropiación de plusvalía por el capital (Gaiger, 2004).

Nos preguntamos si podría pensarse un sistema donde las personas asociadas a cooperativas de trabajo realicen aportes como las personas en relación de dependencia, eximiendo los importes correspondientes a contribuciones.

En una mirada intergeneracional, vemos que según el informe sobre la Actualización Nacional de Datos realizada por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social[21], hay 115 mil personas que desarrollan su trabajo de forma asociada a cooperativas de trabajo, las que, si aportaran el 11% que establece la Ley 24.241, podrían financiar aproximadamente 15 mil jubilaciones equivalente al 82% del retiro promedio. En consonancia con el principio que brega por la cooperación entre cooperativas podrían establecerse criterios que relacionen nivel de retiros con el SMVM de modo que las cooperativas con mayor excedente puedan contribuir de manera solidaria al sostenimiento de un subsistema de la seguridad social cooperativo.

Estos debates merecen ser enmarcados en la crisis de la sociedad salarial, que ya expusimos, considerando la especificidad del cooperativismo de trabajo en Argentina, que

[21] https://www.argentina.gob.ar/inaes/informe-sobre-actualizacion-nacional-de-datos

a pesar de su relevancia no posee un régimen normativo que lo contenga, lo que pone de relevancia a necesidad de reconocimiento del trabajo autogestionado, con las características y necesidades que este sector, para así avanzar en un nuevo esquema de derechos asociados al trabajo que reconozca modalidades de trabajo que excedan a la relación salarial y permitan avanzar hacia una universalización del bienestar. En ese sentido entendemos que resolver un sistema de seguridad social para quienes realizan su trabajo como asociadas a cooperativas de trabajo es dar respuesta a problemáticas del presente y del futuro, comprendiendo las nuevas formas en que se desarrolla el trabajo. Quienes hoy se jubilan, comenzaron su etapa activa en los años '70, en los comienzos de la crisis. ¿Qué pasa entonces con las personas que ingresaron en los últimos 20 años a la etapa activa laboral? ¿Cómo las estamos incluyendo en el sistema? Dar respuestas a los distintos sectores tiene que ver con resolver la situación de dicha población, pero también con repensar las formas en que se financia el sistema.

Por otro lado, la forma en que estas temáticas emergen nuevamente a partir de las necesidades de cuidado por parte de quienes integran los colectivos autogestivos nos permite pensar que estamos en un momento histórico/político en el que tenemos un campo fértil para trabajar sobre la seguridad social en clave de cuidados, entendiendo que la seguridad social en sentido amplio y complejo, *y no solo como un derecho derivado del trabajo, es una manera de asumir colectivamente algunas de estas responsabilidades*.

Hoy los cuidados son temas que están presentes en los ministerios y las políticas públicas, por ello consideramos de vital importancia que su abordaje contemple las diferentes realidades laborales de la población, aportante desde este espacio a la consideración de las especificidades de las cooperativas de trabajo.

Bibliografía

- Aguilar, A., Balaguer, E., Damill, G., Galeazzi, C., y Polti, N. (2012) La seguridad social y el trabajo autogestionado, Cuadernos para la autogestión #°7. Ciudad de Buenos Aires; Facultad Abierta.
- ANSES (2021). Impacto de las brechas de género en el acceso al derecho a la seguridad social.
- Arroyo, D. (2009). Políticas Sociales. Ideas para un debate necesario. Buenos Aires: La Crujía.
- Basualdo, E. (2006). Estudios de Historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Bausset, M., Feser, E. y Mutuberría Lazarini, V. (2012). Manual para la práctica del Cooperativismo de Trabajo. Herramientas impositivas y de gestión para el trabajador cooperativos. Buenos Aires: Editora Patria Grande
- Burin, D., Heras, A. I., y Colombo, S. (2011). Criterios para la remuneración del trabajo en colectivos auto-gestionados, para que las diferencias no se transformen en desigualdades. México: III Encuentro internacional: La Economía de l@s trabajador@s.
- Calderón, S.; Rhiannon, E.; Mazzoli, P.; Polti, N. y Sarlinga, M. (2009). *Las Empresas Recuperadas y la Seguridad Social: trabas a la hora de enfrentar problemas relacionados con los riesgos del trabajo y la (im)previsión social.* Ponencias del I Encuentro internacional: La economía de los trabajadores. Autogestión y distribución de la riqueza.
- Castillo Marín, L. (2013). Las Políticas de empleo en la Argentina: desde la restauración de la democracia (1984-2011).
- Caracciolo Basco, M. & Foti Laxade, P. (2003). Economía solidaria y capital social, Buenos Aires: Paidós.
- Chiesa, L. y Cholakian S. (2020). Análisis preliminar de los regímenes de licencias en cooperativas de trabajo. Revista Idelcoop, N° 230, P. 195-210. Disponible en https://bit.ly/3tbGzrl.
- Danani, C. y Hintze, S. (coordinadoras) (2011). Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010. Buenos Aires: Ediciones UNGS.
- Dirección de Economía, Igualdad y Género (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Disponible en https://bit.ly/3kOSDuN
- Fernandez Vilchez, Feser, Mutuberría Lazarini, Ureta (2011), Seguridad social y Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Problemáticas en Argentina, Revista OSERA.
- Feser, M. E. (2014). “Comparaciones de los regímenes de seguridad social en cooperativas de trabajo. Esquema actual desde la irrupción de la Resolución INAES 4.664/13”. Revista Idelcoop, N° 214. P. 217-225. Disponible en: https://bit.ly/3BDrnpH
- Gaiger, L. I. (2004). Emprendimientos económicos solidarios en Cattani, A. (org.), La otra economía. Buenos Aires: Altamira.
- Galeazzi, C. y Polti, N. (2020), “Seguridad social y cuidados”, Revista Idelcoop, N° 232,P.64-73.Disponible en: https://bit.ly/3DIMN6J

- Idelcoop y Facultad Abierta (2018) “Informe socioeconómico cooperativas de trabajo y seguridad social en Argentina Programa de cooperativismo y economía social en la Universidad Convocatoria 2015- Proyecto 002-057.
- La Ruffa, Graciela (coord.) y otros (2019) Evolución y financiamiento previsión social en Argentina. Asociación Argentina de Presupuesto y Administración Financiera Pública, ASAP, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Organización Internacional del Trabajo (2012) . *Cuadernillo de Seguridad Social de la colección Explora Trabajo Decente: Programa Multimedial de Capacitación Docente*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Oficina de País de la OIT. Disponible en https://bit.ly/3yHIrsZ
- Ruggeri, A. - coord. (2009). Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras.
- Schujman, M. (comp). (2019). *Carta del trabajador autogestionario*. Rosario: UNR Editora.
- Vuotto, M. (2011). *El cooperativismo de trabajo en la Argentina: contribuciones para el diálogo social .* Lima: OIT/ Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina (Serie Documento de Trabajo, 217).