

LAS RELACIONES LABORALES EN EL TRABAJO ASOCIATIVO Y AUTOGESTIVO: REFLEXIONES A PARTIR DEL CASO ARGENTINO

LABOUR RELATIONS IN ASSOCIATIVE AND SELF-MANAGED WORK
ORGANISATIONS: REFLECTIONS FROM THE CASE OF ARGENTINA

Johanna Maldovan Bonelli

Centro de Innovación de los Trabajadores – Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas y Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo

Universidad Nacional Arturo Jauretche

johannamaldovan@gmail.com

Resumen

La diversificación de prácticas y estrategias laborales y organizativas suscitadas en Argentina en las últimas dos décadas ha puesto en evidencia la dificultad de asir la complejidad que las caracteriza con las categorías clásicas de observación y análisis utilizadas por la sociología del trabajo y las relaciones laborales. Esta dificultad tiene a su vez un correlato en el ámbito de las políticas públicas, lo cual conlleva diversos obstáculos al momento de regular y garantizar derechos y protecciones para los/as trabajadores/as no asalariados/as, así como el marco de organización y negociación de sus condiciones laborales.

Ante ello, este artículo tiene por objetivo analizar las características que adquieren las relaciones laborales en las organizaciones de trabajadores/as asociados/as y autogestionados/as (no asalariados/as) a partir de la experiencia del caso argentino en el período 2003-2018. El recorte propuesto retoma diversos aspectos que hacen al campo de las relaciones laborales, como la seguridad social y el acceso a protecciones, las formas de gestión y organización del trabajo y las modalidades de representación y negociación colectiva.

Se propone que el abordaje de las relaciones laborales en este sector requiere tener en cuenta dos dimensiones imbricadas. La primera —una dimensión normativa— refiere al análisis de las normas y regulaciones formales que delimitan el accionar de estas organizaciones. La segunda —una dimensión sociocultural— se refiere a las modalidades organizativas en términos políticos, sociales y productivos adoptadas por las organizaciones.

Las reflexiones aquí presentadas se basan en observaciones y análisis realizados a partir de trabajos propios de investigación, vinculación y transferencia llevados a cabo con organizaciones asociativas. Asimismo, se ha recurrido a la técnica de análisis documental para la revisión bibliográfica de investigaciones realizadas en el campo temático de nuestro interés.

Abstract

The diversification of labor and organizational practices and strategies aroused in Argentina in the last two decades has highlighted the difficulty of grasping their complexity with the classic categories of observation and analysis of the sociology of work. This difficulty has a correlation in the field of public policies, which entails various obstacles when regulating and guaranteeing rights and protections for non-salaried workers, as well as their working conditions and collective bargaining institutions.

In view of this, this article aims to analyze the labor relations' characteristics in organizations of associated and self-managed workers (non-salaried) based on the experience of the Argentine case in the period 2003-2018. The proposed approach focuses on the following aspects of labor relations: social security and access to protections, forms of management and organization of work and modalities of representation and collective bargaining.

It is proposed that addressing labor relations in this sector requires taking into account two imbricated dimensions. The first – a normative dimension – refers to the analysis of the formal rules and regulations that define the actions of these organizations. The second – a socio-cultural dimension – refers to the organizational modalities in political, social and productive terms.

The reflections presented here are based on results obtained from observations and analyzes made from research, linkage and transfer work carried out with associative organizations. Likewise, we have resorted to the technique of documentary analysis for the bibliographic review of research undertaken in the thematic field of our interest.

Palabras clave: relaciones laborales; trabajo asociativo; seguridad social; políticas laborales; negociación colectiva.

Keywords: Labour Relations; Associative Work; Social Security; Labour Policies; Collective Bargaining.

Introducción

A lo largo de las últimas décadas, se han estudiado las importantes transformaciones que están ocurriendo en el mundo de la producción y el trabajo y las consecuencias negativas que ello, en la mayor parte de los casos, está acarreado para los sectores que viven del trabajo (Antunes, 2001). En esta línea, diversos autores han señalado cómo la cuestión social contemporánea se caracteriza por la precarización y exclusión de las grandes mayorías de las vías de integración social clásicas que caracterizaron a gran parte del siglo XX (Castel, 1997; Rosanvallon, 1995). Entre estas vías, el trabajo bajo una relación asalariada, formal y estable ha sido —fundamentalmente luego de la segunda posguerra y hasta finales de la década de 1970— el medio privilegiado de acceso a diversos beneficios y protecciones sociales para los trabajadores y sus familias, así como la base de estructuración del movimiento obrero organizado. Tal como afirmó Dominique Mèda (1998), el trabajo en la sociedad moderna devino en un “hecho social total”. Sin embargo, en el contexto actual, la relación laboral clásica ha perdido su peso relativo frente al surgimiento y expansión de formas de trabajo atípicas y de sus organizaciones de representación (De la Garza Toledo, 2011; Neffa, 2010).

Entre ellas, y en relación al objetivo de este artículo, cabe destacar el crecimiento suscitado en las últimas décadas en Argentina de un cúmulo de experiencias laborales heterogéneas llevadas a cabo por los sectores populares como vía para acceder a un trabajo y obtener así recursos de diversa índole (monetarios y no monetarios), entre las cuales algunas se destacan por su carácter asociativo y autogestivo y constituyen la base de las reflexiones aquí presentadas. Esta diversificación de prácticas y estrategias laborales y organizativas ha puesto en evidencia la dificultad de asir la complejidad que las caracteriza con las categorías clásicas de observación y análisis utilizadas frecuentemente por la sociología del trabajo y las relaciones laborales (Alonso, 2004; Bialakowski y Hermo, 1995). Esta dificultad tiene a su vez un correlato en el ámbito de las políticas públicas, sustentadas en su gran mayoría por los mismos supuestos que guían los estudios del trabajo, lo cual conlleva diversos obstáculos al momento de regular y garantizar derechos y protecciones para los/as trabajadores/as no asalariados/as, así como el marco de organización y negociación de sus condiciones laborales.

A partir de estas consideraciones, el objetivo de este artículo es analizar las

características que adquieren las relaciones laborales en las organizaciones de trabajadores/as asociados/as y autogestionados/as (no asalariados/as) a partir de la experiencia del caso argentino en el período 2003-2018, así como las principales tensiones, obstáculos y estrategias observadas en el proceso de institucionalización de las regulaciones de las protecciones y la seguridad social, la gestión y organización del trabajo y las formas de representación y negociación colectiva en este sector.

Las reflexiones aquí presentadas se basan en observaciones y análisis realizados a partir de trabajos propios de investigación, vinculación y transferencia referidos a cooperativas de recuperadores urbanos, de artesanos, de productores de ladrillo artesanal y de empresas recuperadas, así como a organizaciones de representación política, social y gremial del sector, tales como la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA), la Asociación de Trabajadores del Estado perteneciente a la Central de Trabajadores Argentinos (ATE-CTA) y el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas (MNFR) entre 2007 y 2018. Asimismo, este artículo recupera trabajos de investigación y tesis que han tenido a estos casos —y otros similares— como objeto de estudio. Para ello se ha utilizado la estrategia metodológica de análisis documental (Quintana y Montgomery, 2006). Esta técnica implica un proceso de relevamiento, selección y lectura comparativa de documentos, que en nuestro caso están constituidos por trabajos académicos referidos al trabajo asociativo en la Argentina de la posconvertibilidad. Luego de realizado el recorte y definido el *corpus* analítico, aplicamos la estrategia de análisis de contenido (Berelson, 1952) buscando aquellos nodos temáticos compartidos que resultaban recurrentes en los estudios seleccionados. El eje de análisis temático comparativo de dichos documentos académicos está atravesado por lo que desde nuestro posicionamiento teórico entendemos como “relaciones laborales”, utilizando como ejes de organización del relevamiento algunas de sus principales dimensiones: protecciones sociales, aspectos regulatorios y normativos, gestión y organización del trabajo y formas de representación y negociación colectiva.

Los estudios “clásicos” de las relaciones laborales

El estudio de las relaciones laborales comenzó durante el período de desarrollo y consolidación del capitalismo industrial, más precisamente a fines del siglo XIX. En tanto disciplina, a lo largo del último siglo, ha recogido aportes de distintos campos

científicos, como la sociología, la economía, las ciencias políticas y el derecho, que brindan una mirada particular al análisis de las situaciones de trabajo. Más allá del abordaje particular de cada una de estas miradas, las diferencias entre las distintas perspectivas teóricas se han establecido en torno al papel otorgado al conflicto y/o al consenso (Spremolla, 1994).

Los primeros estudios vinculados a las relaciones laborales datan de principios del siglo XX, cuando aún faltaban varias décadas para que las relaciones industriales (término mayormente utilizado hasta el momento) devinieran en una disciplina específica. Los trabajos considerados pioneros en la materia fueron llevados a cabo en el Reino Unido por los economistas Beatrice y Siney Webb, quienes se abocaron al estudio de la acción sindical y a reflexionar sobre cómo los sindicatos podrían imponer principios democráticos en el centro del trabajo para luego extenderlos al conjunto de la economía (Webb y Webb, 1897).

En el caso de los Estados Unidos —donde a principios del siglo XX los efectos de la industrialización eran también ya claramente visibles—, los trabajos de John Roger Commons y de Selig Perlman fueron los más significativos. Ambos autores centraron su atención en el estudio de las reglas y prácticas que organizan la vida y las relaciones del trabajo y en cómo se desarrollan los procesos de producción de normas que regulan las actividades laborales. Los trabajos realizados desde la Universidad de Baltimore continuaron esta línea asentando la perspectiva institucionalista en las relaciones laborales.

No obstante este temprano surgimiento —vinculado a la emergencia de las organizaciones representativas de los trabajadores y el cambio en las formas de negociar las disputas en el seno de la producción—, diversos autores coinciden en señalar que la institucionalización de las relaciones laborales como ámbito específico de estudio comenzó recién en la década de 1920 (Senén González y Ghiotto, 2007). Otros autores, sin embargo, marcan la década de 1940 como el punto de inflexión en la consolidación de la disciplina, momento coincidente con la emergencia del funcionalismo, corriente que en los años sucesivos tendrá una importante influencia en el estudio de las relaciones industriales, al menos en el mundo anglosajón.

El hecho de que el estudio de las relaciones del trabajo haya estado en sus orígenes influenciado por diversas disciplinas, y su desarrollo acompañado por los vaivenes y cambios en las formas de producir, trabajar, organizar al mundo del trabajo y regularlo —entre otras— ha marcado las distintas divisiones terminológicas y de

perspectivas que se han realizado sobre la temática en el último siglo. Igualmente, más allá de los devenires de la disciplina y de las tensiones que se establecen entre los supuestos de los diversos enfoques de estudio, existe un consenso relativamente amplio en definir a las relaciones laborales como un campo que “comprende a las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales con la intervención del Estado)” (Köhler y Artiles, 2007, 56).

Tal como analizan Köhler y Artiles (2007), esta definición “genérica” de las relaciones del trabajo requiere dejar por fuera del análisis tanto a las interrelaciones personales rutinarias en el trabajo como a las decisiones estrictamente empresariales. Por lo cual, el marco clásico de abordaje de las relaciones laborales propone que éstas engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales) que se articulan en cuatro dimensiones básicas interdependientes: el contrato laboral individual, las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones laborales colectivas y la normativa laboral (incluida la jurisprudencia). En el marco de los espacios productivos, la negociación, los convenios colectivos y el conflicto capital-trabajo han sido los ejes clásicos de abordaje en las relaciones sindicales-empresariales; mientras que en el ámbito macrosocial y político, los principales ejes han estado centrados en los asuntos relativos a ingresos, legislación, seguridad social y empleo (Lucena, 1999).

Este breve *racconto* sobre la historia de la disciplina y sus principales enfoques y definiciones permite ver, por un lado, el importante desarrollo que han tenido las relaciones laborales como campo de investigación y acción política; pero también los interrogantes que quedan abiertos al momento de pensar el campo en el mundo del trabajo actual, caracterizado por una nueva heterogeneidad en las formas productivas, organizativas, institucionales y laborales. El desplazamiento que ha tenido la hegemonía de la relación capital-trabajo a partir del surgimiento de nuevos formatos e identidades en el mundo laboral —tales como el crecimiento del trabajo autónomo, precario y autogestivo, entre otros— abren paso a una nueva tensión entre las categorías tradicionales de abordaje de las relaciones laborales y los cambios suscitados en las últimas décadas.

De ahí que, en la literatura internacional, el concepto de relaciones de trabajo

cobra un carácter “restringido”, en tanto que designa la solidez o precariedad en las relaciones —y sus diversas formas de cristalización— entre el Estado, las organizaciones de trabajadores y las empresariales, orientadas a regular las relaciones capital-trabajo por diversas vías, pero deja por fuera las relaciones que se establecen en otros ámbitos de trabajo no asalariado o bien no mediados por dichas relaciones (De la Garza Toledo, 2012). Uno de estos ámbitos, que ha cobrado especial relevancia en la región sudamericana y específicamente en Argentina en las últimas dos décadas, es el del trabajo asociativo.

Ello nos lleva a preguntarnos ¿cómo abordar el análisis de las relaciones del trabajo en las organizaciones de carácter asociativo?, ¿cómo y quién regula las condiciones de trabajo y los derechos de estos/as trabajadores/as?, ¿qué enseñanzas nos deja al respecto el caso argentino? Con tal cometido, en el apartado siguiente daremos cuenta de algunas de las principales características de las organizaciones asociativas para el trabajo, para introducirnos en el análisis de las dimensiones que consideramos centrales para pensar las relaciones del trabajo en el sector, a partir del caso argentino.

Trabajo asociativo y autogestivo: principales características

Los ejes de abordaje de las relaciones laborales anteriormente mencionados, por la propia naturaleza de las organizaciones de trabajo asociado, resultan inapropiados para pensar el marco de sus relaciones laborales. Lo que nos lleva a tener en cuenta algunas consideraciones acerca de las características intrínsecas de estas organizaciones.

En primer lugar, me interesa remarcar la necesidad de dar cuenta del marco sociohistórico específico en el cual estas organizaciones emergen y despliegan su actividad. Y ello porque, dado que las asociaciones son producto y expresión de un particular estado de relaciones de fuerza y de los conflictos sociales presentes, difícilmente puedan ser comprendidas de forma apropiada sin hacer referencia al conjunto del campo de tensiones del espacio público en una sociedad dada (Haeringer, Laville y Sainsaulieu, 1997). La contextualización de estas organizaciones nos permitirá dar cuenta de los factores que intervienen en sus modos de producir (acceso a la tecnología, por ejemplo), trabajar (formas de organización, división del trabajo y participación) y articular con el mercado y el Estado (políticas específicas para la inserción de estas organizaciones, promoción de cadenas de valor, entre

otras), así como las normativas que regulan sus condiciones de trabajo (acceso a la seguridad social, determinación de las remuneraciones, seguro por accidentes de trabajo, etc.).

En segundo lugar, en las organizaciones de trabajo asociado, al ser los asociados al mismo tiempo trabajadores y propietarios, el análisis referido a las decisiones de índole productiva, comercial, estratégica y política de la organización no puede dissociarse en la práctica. La dimensión autogestiva de estas organizaciones implica que —ante la ausencia de empleadores o gerentes— son los trabajadores quienes imponen colectivamente las normas que regulan la producción, la organización del proceso de trabajo, el uso de los excedentes y la relación con el resto de la economía y la sociedad (Ruggeri, 2010). En estos casos, al contrario de lo que sucede en las empresas capitalistas, las decisiones que se toman deben ser creadas y —al menos en alguna instancia— consensuadas por los sujetos involucrados. Esto significa una constante negociación, puesta en común y discusión de las formas de autogestión y cooperación del colectivo, lo que remite a un componente fundamental necesario para garantizar la sustentabilidad de estas experiencias, que es la solidaridad recíproca generada por el involucramiento y el compromiso en el proyecto (Maldovan Bonelli y Dzembrowski, 2009). Ello no implica, sin embargo, que necesariamente prime en estas organizaciones la forma de gestión democrática u horizontal (aunque el formato organizativo y las relaciones de propiedad en la organización podrían potenciar este tipo de prácticas), ni que los sujetos cuenten con una amplia libertad de decisión en torno a qué acciones y medidas tomar para garantizar las mejores condiciones laborales posibles.

Es por ello que la producción autogestiva de normas y su vinculación con las disposiciones externas que regulan la actividad y las prácticas organizacionales devienen en un punto nodal para pensar cómo se entablan las relaciones laborales en estas organizaciones. De ahí que consideramos que el análisis de las relaciones laborales en este tipo de organizaciones requiere tener en cuenta dos ejes transversales que incluyen tanto una dimensión normativa formal como una dimensión sociocultural.

Asociativismo, autogestión y des-salarización: cambios en el mundo del trabajo en la Argentina reciente

El contexto argentino de los últimos 20 años estuvo atravesado por diversas

vicisitudes económicas, políticas y sociales, y signado —en gran parte— por las consecuencias que trajo la implementación de políticas neoliberales en el país durante los 90. Entre ellas, cabe destacar especialmente la progresiva desestructuración del empleo asalariado formal que llevó a un crecimiento de la informalidad, el cuentapropismo y diversas formas de precariedad en el empleo, cuyo correlato más visible ha sido la configuración de una sociedad más desigual en materia de distribución del ingreso. A su vez, la desintegración de la relación entre el capital y el trabajo, generalizada en el empleo asalariado formal con estabilidad laboral, dio lugar a una profunda fragmentación social, dando paso a un nuevo orden sociolaboral (Figari, 2001).

La devaluación de la moneda en 2002 sentó las condiciones para que, a partir de 2003, la economía argentina, y en particular el sector manufacturero, iniciaran una senda sostenida de expansión con altas tasas de crecimiento. Se abrió un periodo, al menos hasta 2008, de fuerte reactivación industrial que contrasta notablemente con el periodo 1991-2001. Esta reactivación fue determinante en la evolución del mercado de trabajo, particularmente en la ocupación fabril (Azpiazu y Schorr, 2010). En el período comprendido entre 2003 y 2010, se crearon 3,1 millones de puestos de trabajo y la negociación colectiva recobró la vitalidad perdida en el periodo anterior (Senén González y Borroni, 2011). Sin embargo, a pesar del aumento en los niveles de ocupación, el empleo precario y no registrado se mantuvo en altos niveles (Bertranou y Casanova, 2014). Por lo cual, más allá de los avances en términos de generación de empleo, crecimiento de los niveles de salarización y formalidad, los diversos indicadores muestran la consolidación de un sector conformado por un conjunto heterogéneo de formas de “ganarse la vida”, que van desde el trabajo por cuenta propia a novedosas experiencias colectivas de organización y autogestión productiva.

Una de sus principales expresiones ha sido el importante incremento de un núcleo heterogéneo de ocupaciones y prácticas laborales y económicas diversas, alternativas al trabajo asalariado formal, llevadas a cabo en su mayoría por los sectores populares como vía para obtener recursos de diversa índole (monetarios y no monetarios), vinculadas en varios casos a novedosas formas de acción y organización social, política y gremial. Ejemplo de ello resultan los casos de las empresas recuperadas por sus trabajadores, las cooperativas de cartoneros, las cooperativas conformadas a partir de programas sociales estatales, la extensión de diversos tipos de emprendimientos productivos de trabajadores vinculados a movimientos sociales

(como panificadoras, bloqueras y emprendimientos textiles), el desarrollo de la agricultura familiar, la conformación de organizaciones asociativas para la distribución y consumo de bienes, así como de producción de viviendas populares y la reciente sindicalización de trabajadores de la “economía popular” llevada a cabo por la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA).

Dada la inexistencia de herramientas legales apropiadas, gran parte de estas organizaciones utilizó la figura de la cooperativa como vía para formalizar su actividad, mientras que otras se acogieron bajo la figura de la asociación civil. Este hecho permite explicar el importante crecimiento que tuvieron las cooperativas de trabajo entre 2001 y 2014, tanto en términos absolutos como relativos dentro del sector cooperativo¹. Este crecimiento fue a su vez impulsado por el Estado quien, a partir de 2003, propició la conformación de este tipo de organizaciones en el marco de diversas políticas y programas de fomento de la inclusión sociolaboral de los sectores vulnerables, entre los cuales el Programa Ingreso Social con Trabajo, Argentina Trabaja (PIST-AT), cobró especial relevancia. Sin embargo, estas intervenciones han tenido un carácter disperso, dependiendo de distintas áreas ministeriales y con un bajo grado de articulación entre sí, y no han logrado saldar la brecha en términos de acceso a derechos y protecciones de los/as trabajadores/as autogestionados/as. Consideramos que, en gran medida, esta dispersión se vincula a los supuestos con los cuales las políticas laborales y sociales argentinas abordan la problemática de los trabajadores “atípicos”. Estos supuestos, centrados aún en el paradigma del empleo, contribuyen a cristalizar la tensión entre las garantías de seguridad, protección y estabilidad a las que acceden los “trabajadores plenos” y colocan a quienes están por fuera de esta relación en una posición de asimetría y vulnerabilidad.

A fin de dar cuenta de estas tensiones, en los próximos apartados se analiza cómo se han abordado —tanto desde el Estado como desde las organizaciones productivas y de representación de los trabajadores asociados— los ejes que hacen al marco de las relaciones laborales en este sector en las últimas dos décadas. En esta línea nos remitiremos al acceso a la seguridad social, la gestión y organización del trabajo y la institucionalización de las organizaciones de representación de estos/as trabajadores/as.

La seguridad social y el acceso a protecciones

En Argentina, el sistema de seguridad social ha estado históricamente destinado al trabajador formal y sostenido sobre sus aportes y las contribuciones patronales. Actualmente comprende las siguientes prestaciones: asignaciones familiares, seguro por desempleo, cobertura de riesgos del trabajo, cobertura de salud y cobertura previsional de jubilaciones y pensiones. De ahí que el Estado argentino cubre la totalidad de las ramas de la seguridad social que se encuentran incluidas en el Convenio 102 de la OIT, aun cuando no en todos los casos se logra alcanzar la cantidad de personas cubiertas ni el nivel de los beneficios allí establecidos. Por su parte, todas aquellas personas que se encuentran por fuera de esta relación laboral han sido tradicionalmente objeto de la asistencia social, cuyas prestaciones han estado delimitadas por otras agencias del Estado, como el Ministerio de Desarrollo Social. En estos casos, dicha asistencia se justificó en la vulnerabilidad de los sujetos (madres solteras, menores, ancianos, discapacitados, etc.), condición que, a partir de la década de 1990 y de la mano de las políticas neoliberales, fue extendida hacia los excluidos del mercado de trabajo, es decir, a los “pobres por desocupación” (Grassi, 2013).

Sobre esta base se diseñaron diversos instrumentos regulatorios y protectorios destinados a los trabajadores no asalariados (e informales) y, entre ellos, específicamente para quienes trabajan de manera autogestiva en organizaciones asociativas. Ejemplo de ello han sido la reforma a la Ley de Quiebras y las leyes de expropiación para las empresas recuperadas, la sanción de la Ley de Microcrédito, el incremento de los montos de los subsidios y créditos destinados a experiencias de trabajo asociativo y autogestionado y la diversificación de líneas de apoyo, entre otras. Asimismo, se han reconocido nuevos derechos para estos trabajadores, como el acceso a la salud, los aportes jubilatorios y las asignaciones familiares, mediante la creación del Monotributo Social y la Asignación Universal por Hijo (AUH).

Estas medidas han representado importantes avances en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as asociados/as, aun cuando no han logrado dar una respuesta integral a las diversas demandas y necesidades del sector. Una cuestión central en este punto refiere a la necesidad de construir categorías específicas que permitan comprender la heterogeneidad y especificidades del sector y de ahí garantizar el acceso a protecciones sociales de calidad de manera universal. El relevamiento bibliográfico realizado da cuenta de que no son muchos los avances en este sentido, aunque aparecen claramente los desafíos a enfrentar.

Una de las principales tensiones al respecto —aún irresuelta— es el no reconocimiento del trabajador autogestionado como una categoría ocupacional, ya que tanto el sistema estadístico nacional como las reglamentaciones marco de la seguridad social consideran a estos/as trabajadores/as como cuentapropistas o autónomos. Esta forma de categorizarlos lleva a que gran parte de ellos queden por fuera del marco general de las prestaciones de seguridad social (Aguilar, Balaguer, Damill, Galeazzi y Polti, 2012). La figura que generalmente utilizan para acceder al sistema formal es la de “monotributistas”, perteneciente al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. Entre las diversas categorías que existen en dicho régimen, una cobró especial relevancia para el sector de nuestro interés: el Monotributo Social, herramienta creada en 2003 con el objetivo de promover la incorporación a la economía formal de las personas en situación de vulnerabilidad², entendiendo principalmente por ello a quienes perciben bajos ingresos laborales y se encuentran en condiciones de precariedad en el hogar.

Las limitaciones de este sistema han sido ampliamente señaladas: en primer lugar, no todos/as los/as trabajadores/as tienen la posibilidad de realizar los aportes requeridos para acceder al sistema, dado que los ingresos que obtienen en sus emprendimientos son limitados. Por otra parte, esta categoría lleva a considerarlos como empresarios individuales que obtienen un excedente por sus inversiones, y —en ocasiones— a pagar impuesto a las ganancias, aunque en la práctica “sólo están obteniendo ingresos que —en el mejor de los casos— les permiten acceder a la canasta básica, remuneraciones que rondan en torno del salario mínimo de la economía” (Hintze y Vázquez, 2011, 192). Finalmente, algunos trabajos han señalado las dificultades que ha conllevado su implementación, destacando entre otros factores la ausencia de una cultura tributaria en la población destinataria, la percepción de que los costos de registro y pago mensual son elevados, los escasos vínculos que muchos de los emprendimientos de este tipo tienen con el sector formal (debido a los canales de comercialización utilizados y el tipo de bienes y servicios ofrecidos) y la inestabilidad de una parte importante de estas actividades (que son percibidas como “de transición” por quienes las llevan a cabo) (Castelao Caruana, 2016).

Otra de las problemáticas reside en los aportes jubilatorios, dado que cuando la mayor cantidad de éstos son realizados como autónomos estos/as trabajadores/as se jubilarán con el haber mínimo. A su vez, gran parte de estos/as trabajadores/as se caracterizan por tener largas trayectorias en la informalidad laboral, por lo cual muchos

de ellos corren el riesgo de no llegar a cumplir con la cantidad de años de aportes exigidos para jubilarse (Albergucci y Arancibia, 2009). Otra dificultad se presenta en relación al acceso a la salud, dado que el monotributo prevé la atención de la salud a través de obras sociales, las cuales, a su vez, frecuentemente prestan sus servicios a partir de la subcontratación de empresas gerenciadoras de salud. En este caso

“[...] el plan de salud al que acceden los monotributistas supone una serie de prestaciones básicas, definidas por el Programa Médico Obligatorio (PMO) donde todas aquellas que no se encuentran incluidas deben ser abonadas aparte por medio de un sistema de co-pagos. De esta manera, el acceso a la cobertura de la salud resulta restringido al valor que cada usuario puede pagar”. (Chulman, 2008: 3)

En el caso de las empresas recuperadas, algunas de estas experiencias han desarrollado estrategias innovadoras a partir de la articulación con los sindicatos del sector de actividad en la cual se insertan, generando convenios para acceder a las obras sociales por éstos gestionados, como es el caso de la Unión Obrera Metalúrgica (Godio, 2004). Sin embargo, la relación entre sindicatos y empresas recuperadas ha sido generalmente tensa y son pocos los acuerdos que se han establecido en esta línea (Antivero, Elena y Ruggeri, 2012). Una experiencia de articulación similar es aquella que ha entablado la UOLRA con los trabajadores ladrilleros de la economía popular, a quienes ha integrado en el sindicato y les brinda las mismas prestaciones que a los trabajadores asalariados. Asimismo, el sindicato ha realizado un convenio con la Mutual Senderos, perteneciente a la CTEP, a través del cual los/as trabajadores/as inscriptos en el Monotributo Social y nucleados en la Confederación también cuentan con acceso a la obra social del gremio (Maldovan Bonelli, Fernández Mouján, Ynoub y Moler, 2017).

Teniendo en cuenta lo antedicho, se presenta un doble problema para estos/as trabajadores/as: “por un lado, no tienen acceso a gran parte de los servicios de la seguridad social y, por otro, acceden a un sistema profundamente mercantilizado que sólo los reconoce como trabajadores autónomos y como cuentapropistas” (Albergucci y Arancibia, 2009: 77). Asimismo, este sistema sólo les permite acceder a algunos de los componentes de la seguridad social (el sistema previsional y de salud y, recientemente, a la percepción de asignaciones familiares), dejándolos por fuera de otros beneficios como el sistema de licencias —por enfermedad, maternidad y paternidad, etc.— y la cobertura por riesgos del trabajo. En este último caso, los/as trabajadores/as autogestionados/as no reciben amparo en ningún tipo de régimen

sobre riesgos del trabajo,

“salvo la contratación de seguros de vida, accidentes personales o invalidez, que además de no cubrir las enfermedades laborales, tampoco cubren los «salarios caídos» por los tiempos de licencia necesarios y no siempre se encuentran al alcance de sus posibilidades económicas”. (Chulman, 2008: 4)

Ello representa, a su vez, costos más elevados y beneficios menores para las unidades productivas que aquellos ofrecidos por una ART (Aguilar *et al.*, 2012). En relación a las asignaciones familiares, cabe destacar que la creación de la AUH en 2009 y de la Asignación Universal por Embarazo (AUE) en 2011 representaron un caso paradigmático en materia de transferencia de ingresos a las familias con hijos. Y ello porque, a diferencia de otros programas de transferencia condicionada de ingresos, éstas se colocaron por fuera de la órbita de las burocracias asistenciales, garantizaron un acceso permanente y un aumento regular de las transferencias y equipararon su monto con el sistema de asignaciones del sistema formal (Arcidiácono, 2017). En 2016, se incorporó a los trabajadores monotributistas al régimen de asignaciones familiares (con excepción de aquellos inscriptos en la categoría J o superior), ampliando así el universo de cobertura que anteriormente contemplaba únicamente a trabajadores y trabajadoras informales y/o desempleados. Según los últimos datos disponibles, la AUH es percibida por casi cuatro millones de beneficiarios y la AUE, por aproximadamente 85.000³.

La gestión y organización del trabajo

En este punto nos referiremos de manera sucinta a los ejes principales que hacen referencia a las modalidades de gestión y organización del trabajo en las organizaciones de trabajadores/as asociados/as, teniendo en cuenta como principales dimensiones de análisis las formas de incorporación de trabajadores/as y sus vinculaciones legales-contractuales, la determinación de las remuneraciones, la división de puestos y tareas y la gestión de las decisiones.

El análisis de estas dimensiones no puede desligarse de las normas —externas e internas— que regulan el accionar de estos/as trabajadores/as en el marco de las organizaciones asociativas. Respecto de las primeras, nos detendremos específicamente en las implicancias de la utilización de la figura cooperativa, en tanto que (como hemos mencionado) esta forma jurídica es la que han adoptado una parte

sustancial de las organizaciones de trabajo asociativo para su formalización en Argentina en las últimas dos décadas.

En relación con las segundas, cabe considerar que mientras que en una empresa “clásica” el marco de las relaciones laborales está dado de antemano por sus participantes, en las cooperativas se produce una tensión constante entre la dimensión económica y la social, en tanto que son una organización “privada” que opera en el mercado (aunque sin fines de lucro en el sentido habitual) basada en la pertenencia voluntaria de sus miembros (Michelsen, 1997) y cuyos objetivos se orientan a la reproducción ampliada de sus integrantes antes que a la valorización del capital invertido. Dicha diferenciación conlleva el desarrollo de un proyecto empresarial con eje en las personas y no en los capitales, a la vez que procura que su origen y evolución se sustente en la capacidad de iniciativa colectiva de los propios actores convertidos de ese modo en protagonistas centrales de las realizaciones de las entidades en las que se nuclean (Castreje Suárez, 2006). De esta manera, en las organizaciones asociativas las decisiones tanto técnicas como sociales de trabajo son realizadas por el/la trabajador/a. La decisión sobre el puesto de trabajo es llevada a cabo por quien lo ocupa o en última instancia es consensuada por el colectivo de trabajo. De ahí que, en el proceso de trabajo, lo que establece no es tanto una relación de los trabajadores con el producto sino una relación entre los propios trabajadores. Es por ello que “cualquier transformación en el trabajo, más allá de cambios tecnológicos, o jurídicos, vendrá de transformaciones en el marco de las relaciones sociolaborales” (Escalera Reyes y Ruiz Ballesteros, 2000: 144).

Este carácter distintivo de las organizaciones de trabajo asociado tiene implicancias en diversos aspectos, como son las modalidades de contratación, las formas de reacomodamiento de la organización ante períodos de crisis o de aumento de la demanda, así como en las formas de elección de nuevos asociados para incrementar la fuerza de trabajo disponible. Algunos de estos aspectos fueron observados en diversos trabajos, en los cuales se señala, por ejemplo, las tensiones que se generan al momento de incorporar nuevos trabajadores en las cooperativas de trabajo. En relación a ello, la Resolución 306/75 del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) establece que este tipo de cooperativas sólo puede contratar personal en relación de dependencia de manera temporaria y excepcional⁴. Esta disposición muchas veces pone freno a la incorporación de nuevos trabajadores bajo la modalidad asociada, ya que dicha incorporación implicaría el “riesgo” no sólo

contratar a alguien para que trabaje sino también sumar un nuevo asociado propietario de la empresa. El cambio en la composición social de las empresas podría llevar a una ruptura del equilibrio inicial de las organizaciones y su disolución o transformación.

Diversas disposiciones jurídicas, como los condicionantes para los reembolsos de las aportaciones en caso de baja voluntaria, la irrepartibilidad de los fondos y la limitación de los derechos de propiedad individual por sobre los colectivos, refuerzan la estabilidad del colectivo. Así,

“en estas condiciones es previsible que, mientras la empresa se mantenga, no se produzcan usualmente bajas voluntarias de socios, y que se les pueda atribuir una mayor seguridad en el empleo porque, normalmente, no recurrirán a despidos u otras vías de regulación y ajuste del cuadro de personal”. (Jordán Rodríguez, 2002: 40)

Sin embargo, esta mayor estabilidad en el empleo podría conducir también a la realización de mayores sacrificios por parte de los/as trabajadores/as, a partir de aceptar peores condiciones en las remuneraciones y categorías socioprofesionales, el subempleo, y a la consolidación de diferenciaciones entre socios y asalariados no socios. En el caso de las empresas recuperadas, ello se ve intensificado por la trayectoria de lucha que tuvieron que atravesar los socios fundadores. Así, de los relevamientos existentes surge que muchas de estas empresas han incorporado trabajadores/as, pero no necesariamente bajo la figura de asociados. Ello suele traer aparejado conflictos y tensiones en la conformación de los ámbitos decisionales, en tanto que los trabajadores contratados están limitados para participar y, en la medida en que no poseen el “estatuto de socio”, no pueden acceder a cargos directivos (Salgado y Kasparian, 2010).

Diversas investigaciones sobre experiencias asociativas han mostrado cómo en estas organizaciones suelen escindirse los espacios de toma de decisión, en tanto que, si por un lado suelen respetarse los mecanismos formales de participación (como las asambleas en el caso de las cooperativas), existen también ámbitos informales, llevando a que muchas veces se consoliden los espacios directivos como espacios centrales para la toma de decisiones (Maldovan Bonelli y Dzembrowski, 2011). Al respecto, Salgado y Kasparian (2010) analizan cómo la cristalización y personificación de estos espacios lleva en muchas ocasiones a la consolidación de una dicotomía entre “cuadros y colectivo”, provocando una escisión en el colectivo entre quienes adquieren capacidades inherentes a la conducción y quienes no las adquieren ni

pueden adquirirlas. Esta separación implicaría una limitación en la producción de una subjetividad autogestionaria capaz de darle continuidad a una consolidación del proceso (Hudson, 2012).

La determinación de las remuneraciones resulta otra de las dimensiones fundamentales para el análisis de las relaciones laborales en las organizaciones de trabajo asociado, en tanto que según cómo se resuelva la distribución de los ingresos dependerán los vínculos y niveles de satisfacción y compromiso de los trabajadores (Rebón, 2005), así como las posibilidades de garantizar su permanencia en el proyecto colectivo y de ahí la sustentabilidad a largo plazo de estas experiencias. En lo que respecta al establecimiento de las remuneraciones y a cómo establecer los criterios para el reparto de las ganancias de la organización, las experiencias observadas muestran una amplia heterogeneidad entre sí, lo cual responde en gran parte a la autonomía de cada colectivo para decidir sobre este punto, aunque también se vincula a la diversidad de lógicas productivas, organizativas y de recursos con las que cada organización cuenta.

De ahí que mientras algunas organizaciones apuntan a considerar la remuneración al trabajo como un costo fijo, otras consideran adecuada la distribución de los resultados comerciales entre los asociados (Cortiñas, Kornitz, Pérez Penas y Sage, 2015). Al respecto, Heras y Burin (2014) llevaron a cabo una investigación en la que han diferenciado ocho criterios en base a los cuales las organizaciones definen la distribución de excedentes, sean en dinero, productos o servicios: (1) según las necesidades de cada trabajador; (2) igualitarismo; (3) igualitarismo equitativo, en el que se diferencia el tiempo de trabajo dedicado por cada trabajador; (4) valorización de las actitudes y conductas equitativas; (5) valuación del retiro de excedentes según “el tiempo socialmente adecuado” para realizar un trabajo; (6) diferencias por rol, experiencia, antigüedad; (7) diferencias en el retiro de excedentes sin poner límites en la brecha distributiva interna; (8) diferencias en los retiros replicando las escalas salariales del sindicato del sector. Asimismo, otros autores han señalado que las remuneraciones operan como una de las principales variables de ajuste en estas organizaciones, en tanto que la contradicción entre la dimensión social y la económica implica también una capacidad para “socializar” los costos de las crisis, repartiéndolos de manera igualitaria entre los trabajadores, pero evitando así la pérdida de puestos de trabajo (Jordán Rodríguez, 2002).

De esta manera, estas organizaciones presentan una mayor capacidad de

resistencia ante situaciones de crisis o contracción de la demanda. La baja capitalización y, junto a ello, la escasa capacidad de inversión tecnológica con la que cuentan lleva a que el trabajo sea también la variable de ajuste frente a aumentos de la demanda (Dzembrowski, 2018). De ahí que diversos autores señalan la presencia de altos niveles de “autoexplotación” (Werner y Aguirre, 2002) en este tipo de empresas, entendiendo por ello la extensión de la jornada de trabajo como forma de compensación de la carencia de herramientas y tecnología que permitan una mayor productividad en estos emprendimientos. De ahí que, las condiciones concretas de mercado pueden provocar la toma de decisiones de índole productiva que podrían ser convenientes desde el punto de vista empresarial, pero que se contradicen con la dimensión social de las organizaciones, lo que llevaría a que los asociados tomen decisiones que —a corto plazo— van en contra de sus intereses como trabajadores/as.

Las formas de representación y negociación colectiva

Por último, en este apartado me referiré brevemente a las formas de construcción e institucionalización de organizaciones de representación de los/as trabajadores/as asociados/as y no asalariados/as. La construcción de este tipo de organizaciones en un sector en el cual las relaciones asalariadas son un componente residual resulta un importante desafío en términos de innovación organizacional, en tanto supone la creación de espacios de negociación e institucionalización de acuerdos ajenos a los mecanismos tradicionales, asentados en la organización tripartita del sistema de relaciones laborales.

En Argentina, si bien existen algunas experiencias de sindicalización de los trabajadores no asalariados con varias décadas de trayectoria (como el sindicato de canillitas, el de taxistas y el de gráficos, que incluye en su representación a las cooperativas de trabajo del sector), los antecedentes más cercanos que han buscado dar cuenta de un cambio en la modalidad de representación de estos/as trabajadores/as son los de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). En el caso del cooperativismo tradicional, existe una amplia variedad de federaciones y confederaciones, como son la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo, la Federación Red Gráfica Cooperativa y la Federación Argentina de Cooperativas Eléctricas, entre tantas otras. Otras instancias de organización se desarrollaron como

herramientas reivindicativas de representación sectorial, tales como el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas y la Federación Argentina de Cartoneros y Recicladores. Varias de estas experiencias se nuclearon posteriormente en la CTEP, o bien se han vinculado a la CTA.

Las formas de negociación, disputa y acuerdo entabladas por estas organizaciones en los últimos años han visibilizado la necesidad de transformar los sistemas de regulaciones a fin de reflejar los cambios en los mercados de trabajo globales, caracterizados por la emergencia de nuevos tipos y relaciones laborales. Los principales interrogantes que surgen de estas experiencias son: ¿cuáles son las instituciones y organizaciones encargadas de defender los derechos de estos/as trabajadores/as?, ¿y de negociarlos?, ¿quiénes son los actores que deben participar de las negociaciones por sus condiciones de trabajo?, ¿qué rol le compete al Estado? No es el objetivo de este apartado dar una respuesta acabada a estos interrogantes, sino más bien presentar, a modo de ejemplo, algunas de las estrategias que han llevado a cabo las organizaciones de trabajadores/as asociados/as al momento de disputar por sus derechos y condiciones laborales, así como las vías de institucionalización que se han adoptado en nuestro país.

Uno de los principales desafíos que enfrentan estas organizaciones es la identificación de la contraparte con quien negociar, debido a varias razones. En primer lugar, por el hecho ya mencionado de la inexistencia de relaciones capital-trabajo. Esta situación lleva a que sean los propios colectivos quienes —en el marco de sus posibilidades— organizan y delimitan las condiciones generales del trabajo. Ello no implica, sin embargo, un impedimento insoslayable para la negociación, pero sí requiere de estrategias innovadoras para repensar otras modalidades de disputas redistributivas. En segundo lugar, la amplia heterogeneidad que presenta el campo del trabajo asociativo (en términos sectoriales y organizativos, entre otros) complejiza aún más la construcción de mecanismos comunes de negociación. En tercer lugar, la diversidad de estrategias de obtención de recursos, así como de acuerdos de comercialización lleva a que estas organizaciones negocien alternativamente —y muchas veces de manera complementaria— acuerdos con el sector privado y con el Estado. Finalmente, las estrategias de presión en la negociación también difieren de las relaciones clásicas, en tanto y en cuanto la huelga deja de ser un recurso al cual apelar.

En los casos en los cuales las organizaciones dependen directamente del Estado (sea para la percepción de sus ingresos, por vínculos comerciales o por el acceso a recursos, entre otras modalidades), la disputa se vuelve más clara. Ejemplo de ello son las cooperativas creadas a partir del PIST que, a lo largo de los últimos años, han negociado con el Ministerio de Desarrollo Social el aumento de los ingresos de los/as trabajadores/as, mayor cantidad de cupos para el Programa, la ampliación de derechos para los beneficiarios —tales como aguinaldo y vacaciones— y mayores recursos para la gestión de las organizaciones, entre otros reclamos (Natalucci, 2012). En otros casos, fundamentalmente cuando se trata de organizaciones de un mismo sector de actividad, pero no dependientes directamente del Estado, el camino más extendidamente adoptado es el de la construcción de acuerdos entre diversas unidades productivas para el establecimiento de precios comunes o mínimos para la venta de su producción, así como la realización de ventas conjuntas como vía para aumentar la escala y mejorar los precios a través de sortear intermediarios en la cadena. Los casos de los productores del ladrillo artesanal, de los pescadores artesanales y de diversas unidades de agricultura familiar, ejemplifican estas estrategias (Romero, 2009; Wahren y Guerreiro, 2014). En estos casos, la negociación se establece principalmente a través de una regulación indirecta de los ingresos de los/as trabajadores/as, a partir de incrementar los precios de venta, pero deja por fuera la disputa por otro tipo de derechos laborales y de la seguridad social. En otros casos, la negociación de las organizaciones puede reconocer diversos interlocutores, como sucede con las cooperativas de recuperadores urbanos en Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A lo largo de los últimos años, éstas han logrado el reconocimiento por parte del Estado como prestadores de un servicio y a partir de allí han accedido a un ingreso mensual para los/as trabajadores/as, acceso a la seguridad social y diversas prestaciones, como uniformes de trabajo y cobertura del servicio de logística para el desarrollo de su trabajo. Asimismo, han realizado negociaciones con las cámaras de papel, el vidrio y el plástico, en pos de construir acuerdos de precios en la compra-venta de los materiales (Maldovan Bonelli, 2018).

Esta heterogeneidad en los mecanismos y actores presentes en la negociación conlleva otra dificultad, vinculada a las modalidades de lucha y establecimiento e institucionalización de los acuerdos alcanzados. Es decir que, dado que no hay patrones comunes de acción, el desafío central es construir colectivamente estos mecanismos, al mismo tiempo que promover nuevas instituciones (o reformar las

vigentes) que regulen las relaciones laborales entre los actores que forman parte de los encadenamientos productivos del trabajo asociativo y las diferentes formas de trabajo informal o atípico (Horn, 2005).

El caso de la CTEP permite ilustrar con claridad estos procesos. Creada en 2011, a partir de la confluencia de diversas organizaciones sociales, la CTEP tiene por objetivo la representación gremial de los y las trabajadoras de la economía popular. Si bien su sujeto de representación no incluye únicamente a trabajadores asociados, estos forman una parte importante del colectivo que la integra. Uno de los principales objetivos de la organización en los últimos años ha sido la lucha por el reconocimiento de estos trabajadores en tanto tales, así como de su derecho a organizarse sindicalmente (Maldovan Bonelli y Melgarejo, 2019). En el caso argentino, el impulso a estos debates y los reclamos de organizaciones como la CTEP, no sólo han acelerado el proceso de discusión de nuevos marcos laborales sino también el avance —aunque aún parcial— hacia la obtención de recursos que permitirían mejorar las condiciones laborales de estos/as trabajadores/as.

En el desarrollo organizativo de la CTEP hay dos hitos destacados que se corresponden con la creación de nuevas regulaciones para el sector. El primero representa la “conquista” de la personería social, lo cual significó el primer paso legal hacia el reconocimiento de las organizaciones de representación de los/as trabajadores/as de la economía popular e implicó la actualización de un viejo debate de las organizaciones sindicales: la libertad sindical. La ampliación de la libertad sindical dejaría abierta, en términos de la CTEP, la posibilidad de generar protecciones sociales y laborales para los/as trabajadores/as de la economía popular y el acceso a la formación profesional. Derechos como la cobertura de salud, la seguridad social o la capacitación entrarían en el horizonte de posibilidades de la CTEP a partir de la obtención de la personería social (Grabois, 2017).

El segundo hito, lo constituye la sanción y posterior reglamentación de la Ley de Emergencia Social (LES), que implicó la creación del Consejo de la Economía Popular, del Salario Social Complementario (SSC) y del Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (RENATREP). En la fundamentación del proyecto, se sostiene que el SSC pretende conformar un ingreso mínimo que alcance el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM). Aquí es donde se incorpora como hecho novedoso la homologación de un salario para los/as trabajadores/as del sector con el de un trabajador asalariado. Al respecto, el objeto de la ley retoma el texto de la Ley

de Contrato de Trabajo para la definición de los objetivos y alcances del SMVM. Esta concepción del salario como proveedor de derechos, deberes y garantías —iniciada con la socialdemocracia alemana a fines del siglo XIX—, prevalece bajo otro formato en la construcción de regulaciones y protecciones para este sector. Aunque en el caso de la economía popular, estaríamos ante una nueva concepción de la relación laboral, motivada por el trabajo familiar, asociativo o por cuentapropia. Sobre esta base es que se fue construyendo la propuesta de institucionalizar convenios colectivos y paritarias populares, que permitirían alcanzar un ingreso digno para los/as trabajadores/as y una mejora de las condiciones laborales, su plena inclusión en los distintos subsistemas de seguridad social y la creación de mecanismos e instancias de resolución de conflictos individuales, plurindividuales y colectivos.

Reflexiones finales

A lo largo de las páginas de este artículo, se propuso una reflexión acerca de las características que tienen las relaciones del trabajo en las organizaciones de trabajadores/as no asalariados/as, principalmente aquellas que adquieren un carácter autogestivo y asociativo en la producción. Estas reflexiones surgen de diversos trabajos de investigación y transferencia —propios y ajenos— llevados a cabo en los últimos años, cuyos resultados han estado atravesados por una misma problemática: las desigualdades existentes en el mundo del trabajo actual en lo que respecta al acceso de derechos y protecciones por parte de este sector del trabajo que, por las diversas razones señaladas, han cobrado un papel de relevancia en la Argentina reciente. El recorte propuesto retoma diversos aspectos que hacen al campo de las relaciones laborales, a fin de dar cuenta del carácter que adquieren en los casos de las organizaciones asociativas la seguridad social y el acceso a protecciones, las formas de gestión y organización del trabajo y las modalidades de representación y negociación colectiva.

Asimismo, se propone como una aproximación posible a este campo de estudios que el análisis de las relaciones laborales en las organizaciones de trabajo asociado requiere tener en cuenta dos dimensiones imbricadas. La primera —una dimensión normativa— refiere al análisis de las normas y regulaciones formales que delimitan el accionar de estas organizaciones; específicamente, a las disposiciones externas que inciden en la organización y regulación de las condiciones laborales de estas organizaciones, en tanto limitan y habilitan el tipo de prácticas y relaciones de

los/as trabajadores/as asociados/as, establecen el cumplimiento de un conjunto de obligaciones, así como los recursos y derechos a los que pueden acceder, tales como líneas de crédito, subsidios o un sistema de seguridad social específico. En este caso, hemos tomado a la figura jurídica de la cooperativa como la principal referencia, en tanto ha sido la forma bajo la cual se han formalizado la mayor parte de estas experiencias en los últimos años. Aunque aquí cabría considerar también otro tipo de disposiciones, como son los programas estatales, cuando las organizaciones dependen directamente del sector público, o bien los requisitos específicos del mercado en los distintos sectores de actividad a los cuales estas organizaciones pertenecen (criterios de calidad, escala, facturación, entre otros).

La segunda —una dimensión sociocultural— se refiere a las modalidades organizativas en términos políticos, sociales y productivos adoptadas por las organizaciones, que implican, entre otras cuestiones, el análisis acerca de los aspectos organizativos, de gestión, las formas de comunicación y decisión y los ideales y horizontes de acción. En este punto, el carácter que adquieren las relaciones interpersonales cobra especial relevancia para pensar cómo se construyen las negociaciones, disputas y consensos en estas organizaciones y, por ende, para dar cuenta del carácter que asumen las relaciones en el trabajo. Al respecto, hemos observado cómo estas modalidades se caracterizan por una amplia heterogeneidad de prácticas y relaciones en los casos estudiados, destacándose en varias ocasiones el carácter innovador en la determinación de las condiciones laborales.

El recorrido realizado nos permite concluir que, entre las problemáticas observadas en los marcos normativos, podemos mencionar como las principales y más urgentes (1) la desprotección regulatoria, (2) la dispersión y falta de articulación de las políticas estatales destinadas al sector, (3) la carencia de marcos de negociación colectiva y vías de institucionalización de los acuerdos alcanzados entre las partes en disputa y (4) la falta de categorías claras para la delimitación del sector así como de relevamientos estadísticos que provean datos fiables para su estudio. En relación a las formas organizativas y de gestión que hacen a las condiciones de trabajo en estas organizaciones, cabe destacar (1) las extensas jornadas laborales, (2) la desprotección en las condiciones de seguridad, higiene y control sobre el proceso de trabajo, (3) los bajos ingresos, (4) la baja tecnificación de los procesos productivos y (5) la inestabilidad de los acuerdos alcanzados, en tanto dependen de una actualización constante de los consensos realizados por los colectivos de trabajo.

Por otra parte, y en relación a lo antedicho, cabe dejar abierto un interrogante de carácter más estructural acerca de la composición de este sector y las posibilidades de englobarlo como tal, o bien de pensar otros marcos analíticos para caracterizarlo. Y ello, fundamentalmente, por la diversidad y heterogeneidad de las organizaciones y las prácticas que, como he señalado, caracterizan al mundo del trabajo asociativo y autogestionado. No fue el objetivo de este artículo dar una perspectiva unívoca y acabada al respecto, sino más bien plantear algunas reflexiones y herramientas de abordaje, a fin de sumar al debate acerca de las vulnerabilidades y desigualdades vigentes en el mundo del trabajo actual en nuestro país. Al respecto, cabe remarcar que la principal problemática común que atraviesa a estos trabajadores y trabajadoras es la precariedad de las prestaciones sociales, instituciones y derechos vigentes ligados a la condición de sujeto trabajador que los y las enmarcan, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores asalariados. Estos últimos, si bien continúan teniendo una importancia central, dado que la mayor parte de los/as trabajadores/as en nuestro país se encuentra bajo una relación de empleo, también están atravesados por otras problemáticas, como la informalidad laboral, los bajos salarios y las contrataciones precarias (entre las principales). Asimismo, como han observado algunos autores, la heterogeneidad presente en la estructura ocupacional, con una alta presencia del trabajo por cuenta propia e informal (donde suelen ubicarse los trabajadores asociados y autogestionados en términos de categoría ocupacional), no ha logrado revertirse —al menos en términos estructurales—, aun en los períodos de crecimiento económico y mejora general de los diversos indicadores de ingresos y empleo, lo cual genera diversos interrogantes acerca del carácter transitorio o permanente de su condición (Palomino y Dalle, 2012).

En tal sentido, este artículo presentó un doble propósito articulado: por un lado, dar cuenta de las limitaciones del *corpus* teórico “clásico” de la sociología del trabajo para abordar a este sector del trabajo; y por otro, remarcar la estrecha vinculación que posee la construcción de categorías específicas de análisis para la definición de políticas laborales y sociales destinadas a estos/as trabajadores/as y sus organizaciones. La reconfiguración de la institucionalidad laboral debe ir entonces, en esta propuesta, hacia un camino que comience por el reconocimiento de la diversificación de lo laboral y de la ampliación de las prácticas y relaciones del trabajo en el mundo actual, dejando de lado la dicotomización “trabajadores vs asistidos” que atraviesa gran parte de las políticas laborales y sociales actuales, así como los marcos

conceptuales hegemónicos.

Referencias bibliográficas

AGUILAR, Ayelén; BALAGUER, Emiliano; DAMILL, Gabriel; GALEAZZI, Cecilia; y POLTI, Natalia. (2012). *La Seguridad Social y el trabajo autogestionado*, Vol. 7. Buenos Aires: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.

ALBERGUCCI, Inés y ARANCIBIA, Inés. (2009). *Trabajo autogestionado y organización política*. Buenos Aires: Instituto de Estudios y Formación, CTA.

ALONSO, Luis. (2004). "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 107, 21-48. Recuperado en : <http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=1937&autor=LUIS+ENRIQUE+ALONSO> [consulta: 10 de marzo de 2018].

ANTIVERO, Javier; ELENA, Paloma; y RUGGERI, Andrés. (2012). *El movimiento obrero argentino y las empresas recuperadas por los trabajadores*, Vol. 4. Buenos Aires: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.

ANTUNES, Ricardo. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. São Paulo: Cortez Editora.

ARCIDIÁCONO, Pilar. (2017). "La masividad de las transferencias de ingresos y los márgenes de la burocracia para recrear la política pública. Una mirada sobre la asignación universal por hijo en Argentina". *Política. Revista de Ciencia Política*, 55-1, 135-154. Recuperado en: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RP/article/view/50794/53760> [consulta: 20 de abril de 2018].

AZPIAZU, Daniel y SCHORR, Martín. (2010). *Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BERELSON, Bernard. (1952). *Content analysis in communication research*. New York: Free Press.

BERTRANOU, Fabio y CASANOVA, Luis. (2014). "¿Es la informalidad laboral inflexible a la baja en la Argentina? Experiencias recientes y perspectivas". *Rihumso: Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 1-6, 59-78.

- BIALAKOWSKY, Alberto y HERMO, Javier Pablo. (1995). "¿Puede la sociología del trabajo dar cuenta de las nuevas articulaciones laborales?". *Revista del Trabajo*, 8, sin paginación. Recuperado en: https://www.academia.edu/319119/_Puede_la_Sociolog%C3%ADa_del_Trabajo_dar_cuenta_de_las_nuevas_articulaciones_laborales [consulta: 15 de marzo de 2010].
- CASTEL, Robert. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CASTELAO CARUANA, María Eugenia. (2016). "Las políticas públicas y su visión de la economía social y solidaria en Argentina". *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61-227, 349-378.
- CASTREJE SUÁREZ, Jesús. (2006). "La gestión de las entidades cooperativas: un desafío permanente". *CESOT*, 55, 1-16. Recuperado en: bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin/docin_cesot_055 [consulta: 20 de octubre de 2017].
- CHULMAN, Valeria. (2008). *Acerca de las condiciones de acceso de los trabajadores autogestionados al sistema de seguridad social en la Argentina actual*. Recuperado en: <http://archivo.cta.org.ar/Acerca-de-las-condiciones-de.html> [consulta: 20 de mayo de 2018].
- CORTIÑAS, Verónica; KORNITZ, Silvina; PÉREZ PENAS, Ayelén; y SAGE, Federico. (2015). "La remuneración al trabajo en debate. Estudio de tres casos de cooperativas del ámbito educativo en CABA". Ponencia presentada en las *XI Jornadas de Sociología*. Buenos Aires, 13 al 17 de julio.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva - Tomo I*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa; Plaza y Valdés Editores.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. (2012). "Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales". *Revista Márgenes Espacio Arte y Sociedad*, 9-11, 162-168.
- DZEMBROWSKI, Nicolás. (2018). "Fábricas recuperadas: los sentidos de la organización cotidiana del trabajo". *Trabajo y Sociedad*, 30, 141-154.
- ESCALERA REYES, Javier y RUIZ BALLESTEROS, Esteban. (2000). "Investigación participativa y cambio cultural. Propuestas para las relaciones laborales en la economía social". *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 8-9, 141-156.
- FIGARI, Claudia. (2001). "Nuevas selectividades en el mercado interno de trabajo:

políticas de formación y senderos de profesionalización”. *Revista Estudios Sociológicos*, 19-56, 495-525.

GODIO, Julio. (2004). “La recuperación de empresas por los trabajadores en Argentina”. *Pistas*, 11, sin paginación.

GRABOIS, Juan. (2017). *Personería social: perspectivas en torno al nuevo régimen de agremiación para los trabajadores de la economía popular*. Buenos Aires: Universidad de Derecho.

GRASSI, Estela. (2013). “El sujeto de la política social. Obstáculos persistentes y condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos”. *Revista SER Social*, 15-33, 280-300.

HAERINGER, Philippe; LAVILLE, Jean-Louis; y SAINSAULIEU, Renaud. (1997). Penser l’association, du projet au fonctionnement. En J-L. Laville y R. Sainsaulieu (eds.), *Sociologie de l’association. Des organisations à l’épreuve du changement social*, pp. 15-31. Paris: Desclée de Brouwer.

HERAS, Ana Inés y BURIN, David. (2014). “Para que las diferencias no se transformen en desigualdad. Criterios para distribuir recursos y remunerar el trabajo en colectivos autogestionados de Argentina”. *Revista Idelcoop*, 213, 72-109.

HINTZE, Susana y VÁZQUEZ, Gonzalo. (2011). A modo de introducción a la problemática del trabajo asociativo y autogestionado. En C. Danani y S. Hintze (eds.), *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en Argentina 1990-2010*, pp. 187-198. Los Polvorines, Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.

HORN, Pat. (2005). “New forms of Collective Bargaining: Adapting to the informal economy and new forms of work”. *Labour, Capital and Society / Travail, capital et société*, 38-1/2, 208-224.

HUDSON, Juan Pablo (2012). “Fin de etapa en las empresas recuperadas por obreros: nuevos interrogantes, conflictos e imágenes de la autogestión fabril en la Argentina”. *Revista ORG & DEMO*, 12-2, 5-20.

JORDÁN RODRIGUEZ, Manuel. (2002). “Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 42, 33-47.

KÖHLER, Holm-Detlev y ARTILES, Antonio Martín. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

LUCENA, Héctor (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En E. De la Garza Toledo (ed.), *Los retos teóricos de los estudios del*

trabajo hacia el siglo XXI, pp. 86-96. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO y Agencia Sueca de Desarrollo Internacional-ASDI.

MALDOVAN BONELLI, Johanna. (2018). "Environmental Protection, Work, and Social Inclusion: Formalizing the Recycling of Urban Solid Waste in Buenos Aires". *Latin American Perspectives*, 45-1, 91-107.

MALDOVAN BONELLI, Johanna y DZEMBROWSKI, Nicolás. (2009). "Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones". *Margen. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 55, 1-9. Recuperado de: <https://www.margen.org/suscri/numero55.html> [consulta: 12 de junio de 2012].

MALDOVAN BONELLI, Johanna y DZEMBROWSKI, Nicolás. (2011). "Asociatividad y trabajo: una comparación de casos entre cooperativas provenientes de recuperación de empresas y cooperativas de recuperadores urbanos del Área Metropolitana de Buenos Aires". *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Número Especial: América Latina, 1-20. Recuperado en: <https://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/37964> [consulta: 15 de mayo de 2012].

MALDOVAN BONELLI, Johanna; FERNÁNDEZ MOUJÁN, Lucio; YNOUB, Emanuel; y MOLER, Emilce. (2017). "Los descamisados del siglo XXI: de la emergencia del sujeto trabajador de la economía popular a la organización gremial de la CTEP (2011-2017)". *Cartografías del Sur*, 6, 41-64.

MALDOVAN BONELLI, Johanna y MELGAREJO, Mariana. (2019). "Reivindicaciones y demandas de los/as trabajadores/as no asalariados/as: el dilema redistribución-reconocimiento en la economía popular". *RevIISE, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13, 263-278.

MÉDA, Dominique. (1998). *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.

MICHELSEN, Johannes. (1997). "Las lógicas de las organizaciones cooperativas. Algunas sugerencias desde la realidad escandinava". *Documentos. Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 2, 1-23. Recuperado en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin/docin_cesot_002 [consulta: 15 de abril de 2010].

NATALUCCI, Ana. (2012). "Políticas sociales y disputas territoriales. El caso del programa «Argentina Trabaja»". *Perspectivas de Políticas Públicas*, 2-3, 126-151. Recuperado en: <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/614> [consulta: 25

de agosto de 2018].

NEFFA, Julio César. (2010). Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario. En M. Busso y P. Pérez (eds.), *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*, pp. 17-50. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

PALOMINO, Héctor y DALLE, Pablo. (2012). "El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011". *Revista de Trabajo*, 10, 205-223. Recuperado de: http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2012n10_revistaDeTrabajo.pdf [consulta: 10 de julio de 2018].

QUINTANA, Alberto y MONTGOMERY, William. (2006). *Psicología: tópicos de actualidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

REBÓN, Julián. (2005). Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani. Recuperado en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/ar/ar-030/index/assoc/D1509.dir/dt44.pdf> [consulta: 15 de julio de 2018].

ROMERO, Roxana Beatriz. (2009). "Las formas asociativas en la agricultura y las cooperativas". *Estudios Agrarios*, 30, 37-66. Recuperado de: http://www.pa.gob.mx/publica/rev_41/analisis/5%20roxana%20beatriz%20romero.pdf [consulta: 13 de mayo de 2015].

ROSANVALLON, Pierre. (1995). *La nueva cuestión social: repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Manantial.

RUGGERI, Andrés. (2010). "Autogestión en la Argentina: reflexiones a partir de la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores". *Visioni LatinoAmericane. Centro Studi per l'America Latina*, 3, 81-96.

SALGADO, Rodrigo y KASPARIAN, Denise. (2010). "Empresas recuperadas y autogestión". Ponencia presentada en las *II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos "Movimientos Sociales, Procesos Políticos y Conflicto Social: Escenarios de disputa"*. Córdoba, 18 al 20 de noviembre.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y BORRONI, Carla. (2011). "Diálogo social y revitalización sindical: una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación". *Revista de Ciencias Sociales*, 24-29, 33-54.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y GHIOTTO, Luciana. (2007). "Teoría, métodos y estudios en relaciones laborales. Un abordaje desde la disciplina". *Revista NOVA TESIS-ARTRA de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*, 1, 142-163.

SPREMOLLA, Gerardo. (1994). "Los enfoques teóricos en relaciones industriales". *Revista de Relasur*, 2, 49-76.

WAHREN, Juan y GUERREIRO, Luciana. (2014). "Campesinado, territorios en disputa y nuevas estrategias de comercialización de la producción campesina en Argentina". *Veredas, Revista del Pensamiento Sociológico*, 28, 297-342. Recuperado de: http://www.academia.edu/download/37061241/Articulo_Economias_campesinas_Garcia_guerreiro_y_Wahren_Revista_Veredas_2014.pdf [consulta: 26 de setiembre de 2018].

WEBB, Sidney y WEBB, Beatrice. (1897). *Industrial democracy*, Vol. 2. London, New York, Bombay: Longmans, Green and Company.

WERNER, Ruth y AGUIRRE, Facundo. (2002). "ocupación, control obrero y cooperativas". *Rebelión*, 30 de mayo. Recuperado en: <https://www.rebellion.org/hemeroteca/sociales/aguirre300502.htm> [consulta: 20 de marzo de 2007].

Notas

¹ Al respecto, los datos del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) muestran que las cooperativas de trabajo pasaron de 6.686 entidades a 22.516, lo que corresponde a una participación que pasó del 41,6 por ciento al 78 por ciento en el sector, en el período 2001-2014.

² Este régimen permite registrar los emprendimientos, emitir facturas, contar con una obra social con cobertura para el grupo familiar y realizar aportes para acceder a una jubilación en el futuro. Está destinado a quienes realizan una única actividad económica independiente, quienes impulsan proyectos productivos de hasta tres integrantes o bien quienes forman parte de una cooperativa de trabajo con un mínimo de seis asociados. La principal limitación de esta figura es que el monto de ingresos brutos anual con el que se cuenta debe ser inferior a \$ 138.137,99 pesos argentinos (monto fijado para 2018, equivalente a un promedio mensual de facturación de \$ 11.511), llevando a que muchos de los trabajadores que superan este límite no puedan utilizar este beneficio, quedando en una situación de informalidad. Cabe considerar como referencia que el salario mínimo vital y móvil fijado para dicho año fue, en promedio, de \$ 10.375, mientras que la canasta básica total, que establece el límite de pobreza para una familia de cuatro miembros, fue fijada en \$ 25.493,80 en mayo de 2018.

³ Datos correspondientes a diciembre de 2018. Disponibles en <https://www.anses.gob.ar/informacion/datos-abiertos-asignaciones-universales> (consulta: junio de 2019).

⁴ Tal excepción podrá aplicarse en los casos en los cuales se produzca una sobrecarga circunstancial de tareas, se requiera contar con los servicios de un técnico o especialista para una tarea determinada, se contrate trabajo estacional por no más de tres meses, o se establezca un período de prueba (que no puede ser superior a los seis meses). Pasado este plazo, las organizaciones deberán asociar a los trabajadores respectivos.

Fecha de envío: 25 de febrero de 2019. Fecha de dictamen: 30 de mayo de 2019.
Fecha de aceptación: 10 de julio de 2019.