


Organización del trabajo y protección social en cooperativas argentinas

Work organization and social protection in Argentine cooperatives



 Dra. Maricel Massera. Becaria posdoctoral. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Universidad Nacional Entre Ríos (Argentina).
(massera.maricel@gmail.com) (<https://orcid.org/0000-0003-0499-0518>)

Recibido: 30/11/2023 • Revisado: 08/04/2024
Aceptado: 05/06/2024 • Publicado: 01/09/2024

Resumen

Las cooperativas de trabajo en Argentina tuvieron un importante auge en los inicios del siglo XXI debido a las crisis económicas y sociales que afectaron al país. Esta situación supuso una reestructuración de la política social y de empleo que puso el énfasis en el trabajo como medio de inclusión social. El objetivo del presente artículo es describir y caracterizar el tipo de inserción laboral que las cooperativas de trabajo proponen a sus miembros en términos de ingresos, formalización, beneficios, garantías laborales y modos en que organizan la producción y los tiempos. Se presentan los hallazgos de una investigación descriptiva, basada en la aplicación de encuestas y entrevistas semiestructuradas a miembros de 27 cooperativas de trabajo del aglomerado Gran Santa Fe, ubicado en la pampa argentina. En el estudio, realizado entre los años 2019 y 2020, se reconoce la posibilidad de inserción laboral que ofrecen las cooperativas a muchas personas que han quedado excluidas del mercado de trabajo formal e incluso de convertirse en un espacio de contención, de encuentro y de formación para asociadas y asociados. Sin embargo, muestra situaciones de precariedad laboral de manera casi generalizada entre las personas que trabajan en las cooperativas, enmarcadas en la falta de condiciones de protección social y de regulación económica adecuadas para las organizaciones asociativas y autogestionadas.

Descriptor: Argentina; cooperativa de trabajo; inserción laboral; organización del trabajo; protección social; personas trabajadoras.

Abstract

Worker cooperatives in Argentina experienced an important boom at the beginning of the 21st century in response to the economic and social crises that affected the country. This situation entailed a restructuring of social and employment policies that emphasized work as a means of social inclusion. The aim of this article is to describe and characterize the type of labor insertion that worker cooperatives propose to their members in terms of income, formalization, benefits, and labor guarantees and the ways in which they organize production and time. The findings are presented of a descriptive study, based on the application of surveys and semi-structured interviews with members of 27 worker cooperatives in the Greater Santa Fe agglomerate, located in the Argentine pampas. The study, carried out between 2019 and 2020, recognizes the possibility of labor insertion offered by cooperatives to many people who have been excluded from the formal labor market and even of becoming a space for support, meeting, and training for members and associates. However, it describes nearly generalized situations of labor precariousness among people working in cooperatives, shaped by the lack of social protections and adequate economic regulation for associative and self-managed organizations.

Keywords: Argentina; worker cooperative; labor insertion; labor organization; social protection; working people.



1. Introducción

Las cooperativas de trabajo tuvieron en Argentina un importante auge a inicios del siglo XXI, momento en el que adquirieron centralidad diversas prácticas y experiencias de trabajo asociativo y autogestionado surgidas para hacer frente a la crisis económica y social. Entre los años 1991 y 2000 la creación de cooperativas de trabajo a nivel nacional casi se triplicó con respecto a la década anterior (Deux Marzi y Hintze 2014), llegando a representar el 42 % del total de cooperativas. Para el año 2014, según datos del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), dicha participación había alcanzado el 80 %. A partir del año 2003 este incremento estuvo acompañado por un proceso de reestructuración de la política social y de empleo, en cuyo marco se incorporó la economía social a la acción estatal y le otorgó un rol relevante como estrategia de abordaje de los problemas de desempleo y pobreza (Hopp 2013). Muchos de estos programas estatales se dirigieron específicamente a la promoción y al fortalecimiento de las cooperativas de trabajo, reconociéndolas en cuanto mecanismo válido de integración al mercado laboral.

La provincia y la ciudad de Santa Fe, ubicadas en la región pampeana argentina, no fueron ajenas a estas transformaciones. En el año 2019, según datos del INAES (2020), se encontraban matriculadas y vigentes 843 cooperativas en toda la provincia y 107 en el aglomerado Gran Santa Fe, de las cuales 90 eran de trabajo, es decir, el 84,1 % del total. La política pública a nivel provincial también acompañó este proceso desde diversas áreas estatales (Massera 2021; Massera y Cardozo 2019). El objetivo que guía la creación de gran parte de estas organizaciones y la política pública que promueve su conformación y fortalecimiento es la inclusión social de personas excluidas del mercado laboral o insertas en el mismo de manera precaria.

En este sentido, diversos autores han destacado la relación entre las cooperativas de trabajo y los procesos de inclusión social. Por un lado, se ha hecho referencia al papel significativo que estas organizaciones juegan en la creación y sostenimiento de empleos e ingresos (Vuotto 2011), dando cuenta a su vez de la resiliencia del modelo cooperativo en épocas de crisis (Birchall y Ketilson 2009). Ello se ve reforzado por factores derivados de la propia organización, del sistema cooperativo (redes, grupos e instituciones de apoyo empresarial mutualizadas, etc.), de la legislación específica y de las políticas públicas. Por otro, han destacado la integración laboral de personas vulnerables, reconociendo en el empleo cooperativo una alta seguridad y permanencia en el tiempo (Roellants, Hyungsik y Terrasi 2014).

A partir de ello, nos preguntamos de qué modo organizan la producción y los tiempos las cooperativas de trabajo y qué características adopta la inserción laboral que proponen a los trabajadores y las trabajadoras, en términos de ingresos, de formalización, de beneficios y de garantías laborales. En otras palabras, nos enfocamos en la dimensión económica de la inclusión social.

En primer lugar, partimos de reconocer el trabajo como un organizador central de las sociedades capitalistas modernas, en cuanto forma fundamental de garantizar la subsistencia y por su importante rol en la inserción social (Castel 1998; Pérez, Sáez y Trujillo 2002; Naïr 1997). En segundo término, en lo que respecta a la inclusión social nos referimos a la posibilidad y a la capacidad de acceder a recursos, derechos, bienes y servicios básicos para el normal desarrollo de la vida y a la capacidad de participar en las relaciones y actividades normales, disponibles para la mayoría de las personas en una sociedad determinada, ya sea en el ámbito económico, social, cultural o político (Levitas et al. 2007). Teniendo en cuenta estos aspectos, su dimensión económica remite a la participación de las personas en la producción y en el consumo, oponiéndose a la exclusión o a la inserción parcial o precaria en el mercado laboral (al ser el empleo la principal fuente de ingresos de las personas), a la carencia de ingresos y a la privación de ciertos bienes y servicios básicos (Laparra et al. 2007). La relación del individuo con el mercado laboral y las características que adopta el trabajo (o la carencia de este) cobran especial relevancia en esta dimensión.

Tras esta introducción, en la siguiente sección se presentan ciertos conceptos que guiarán el posterior análisis, para luego dar cuenta de la estrategia metodológica. Seguidamente, se analizan las siguientes variables en las cooperativas que son objeto de estudio: organización del trabajo y gestión de la actividad productiva; formalización y beneficios laborales de trabajadores y trabajadoras; y generación de ingresos y reparto de excedentes. Al final, se exponen las principales reflexiones a las que arribamos a partir de las interrogantes planteadas.

2. Las cooperativas de trabajo como mecanismos de inclusión social y los aspectos de su dimensión económica

Conceptualmente, la economía social y solidaria (ESS) implica introducir otro tipo de racionalidades acerca de la producción social, de las capacidades humanas y con respecto al papel de la intersubjetividad en su rol de generadora de riqueza (Pastore 2008). Las experiencias que conforman este sector se basan en gran medida en arreglos no capitalistas en términos de organización de la producción, de la distribución y del consumo, en el que predominan relaciones de reciprocidad, de cooperación y de solidaridad, las cuales pasan a determinar los comportamientos y a diluir las fronteras entre los intereses individuales y los colectivos (Gaiger 2004).

Las cooperativas, desde la perspectiva de la ESS, otorgan al trabajo un lugar central en la organización de la actividad económica. En estas se antepone la creación de puestos de trabajo y la mejora de la calidad de la vida de los asociados a la acumulación de capital y a la maximización de los beneficios individuales, lo cual se considera parte de sus rasgos constitutivos. Además, contemplan la adscripción a una regula-

ción interna formal que ha sido concertada democráticamente y aceptada por socios y socias. También incluye la autonomía e independencia ante el Estado y ante terceros en sus relaciones de trabajo y de gestión, al igual que la disposición y el manejo de los medios de producción (CICOPA 2005). Estos rasgos pueden incidir de manera diferenciada en la forma en que la organización cooperativa asegura su rentabilidad económica (necesaria para lograr su estabilidad y su sostenibilidad en el tiempo), y garantiza ciertas condiciones laborales y de protección social a sus trabajadores y trabajadoras.

En estas organizaciones no es posible escindir la figura del trabajador de la del asociado o asociada a la cooperativa y con ello quien detenta la propiedad de la empresa. Se cumple integralmente el “principio de identidad” entre estas dos condiciones, es decir, que son las personas que laboran quienes imponen –de manera más o menos consensuada– las normas que regulan la actividad productiva, la organización de los tiempos y del proceso de trabajo y el reparto de los excedentes. De este modo, el régimen cooperativo, tal como señala Deux Marzi (2014, 185), “define y estructura, nuevas prácticas de los trabajadores-asociados”.

Esta dualidad implica, al mismo tiempo, la necesidad de articular la inserción en el mercado y la sostenibilidad económica de la cooperativa –mediada por una lógica mercantil, en términos de Polanyi ([1944] 2011)– con su carácter social al estar orientada hacia la reproducción ampliada de sus integrantes antes que a la acumulación de capital. Son los trabajadores y las trabajadoras quienes toman las decisiones técnicas y sociales relacionadas con el trabajo, estableciendo así nuevas relaciones entre ellos que van más allá de las que se establecen entre el trabajador y el producto (Maldovan Bonelli 2020). Esta articulación de objetivos y lógicas tiene diversas implicaciones y no está exenta de tensiones y de conflictos. Dentro de estos aspectos podemos mencionar la organización del trabajo, los tiempos y el control de su cumplimiento y el reparto de excedentes, que pone a la organización frente al desafío de articular su estructura democrática con el reconocimiento y con la valoración del trabajo efectivamente realizado.

En cuanto a la organización colectiva del trabajo, esta se encuentra contemplada en la Ley 20.337 del año 1973, que aborda de manera general todas las organizaciones cooperativas (Althaus 1977; Moirano 2009). Dicha ley establece que la relación que prima en las cooperativas de trabajo es de tipo asociativa regulada en el acto cooperativo, excluyendo de esta manera la relación laboral o de dependencia, lo cual es reafirmado por la Resolución 4664/13 del INAES. Sin embargo, esta particularidad de las cooperativas no es considerada en términos jurídicos para la cobertura de ciertas protecciones laborales, ya que la legislación en esta área solo toma en cuenta la tradicional distinción entre trabajo dependiente y autónomo. Siguiendo a Maldovan Bonelli (2020), el sistema de seguridad social en Argentina ha estado históricamente destinado al trabajador formal y ha sido sostenido con sus aportes y con las contribuciones patronales. Si bien el Estado cubre la totalidad de las ramas de la seguridad

social incluidas en el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no todas las personas logran acceder a esta cobertura ni al máximo nivel de beneficios.

La legislación cooperativa pone énfasis en el carácter colectivo de la propiedad de los medios de producción antes que en el carácter autogestivo del trabajo en sí mismo o en la transformación de las lógicas económicas que tienen lugar, un aspecto de vital importancia al momento de repensar la protección social de trabajadores y trabajadoras, y necesario para disminuir las formas precarizadas de trabajo (Chulman 2008; Deux Marzi 2014). El sistema de seguridad social en diversos niveles, al no considerar a trabajadores y trabajadoras de las cooperativas sujetos de derecho de la seguridad social, promueve que deban recurrir a otras figuras normativas para su inclusión, sin que las normas contemplen las singularidades del trabajo asociativo y autogestionado (Hintze y Vázquez 2011).

Otro aspecto relevante es la distribución de excedentes producidos por los asociados, lo cual se asienta en la propiedad conjunta de los medios de producción. De acuerdo con el tercer principio cooperativo, “los socios contribuyen de forma equitativa al capital de la cooperativa y lo controlan democráticamente” (ACI 1995, párr. 10) y pueden destinar el excedente a la creación de reservas en forma de beneficios para los asociados según su participación en la cooperativa o para otras actividades si así lo deciden. En Argentina, la Ley 20.337 determina que debe realizarse en proporción al uso de los servicios sociales –que en este caso correspondería al trabajo efectivamente prestado por cada asociado– o según lo establecido por el estatuto de cada cooperativa.

Sobre este aspecto, la determinación del adelanto de excedentes o “remuneraciones” resulta, en palabras de Rebón (2005), una de las dimensiones fundamentales al momento de analizar las relaciones laborales en las organizaciones de trabajo asociado, ya que ello determinará en gran parte los vínculos y los niveles de satisfacción y compromiso de trabajadores y trabajadoras, y su permanencia en el proyecto colectivo, y con ello la sostenibilidad a largo plazo de la organización. En los siguientes apartados se analiza la forma en que las organizaciones seleccionadas gestionan cada uno de estos aspectos.

3. Metodología

El presente artículo se basa en un estudio de tipo descriptivo realizado en 27 cooperativas de trabajo del aglomerado Gran Santa Fe a partir de una estrategia metodológica que integra un abordaje cuantitativo y cualitativo. Para ello se aplicaron encuestas y entrevistas semiestructuradas (entre los años 2019 y 2020) a distintos miembros de dichas organizaciones. En el caso de las encuestas se realizaron 27 cuestionarios

referidos a la cooperativa, respondidos por sus referentes y 63 cuestionarios individuales, contestados por diferentes asociados o asociadas de cada cooperativa. Por su parte, las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas a informantes clave de 20 de estas cooperativas de trabajo.

Para la selección de los casos de estudio nos propusimos encuestar la mayor cantidad de personas posibles y aplicar la estrategia de muestreo teórico en la selección de las personas entrevistadas (Taylor y Bogdan 1987). De este modo, no fijamos de antemano un número de entrevistas, sino que fuimos ampliando la muestra a medida que nos encontrábamos casos con características novedosas o relevantes que contribuyeran a nuestro problema de investigación hasta llegar a la “saturación de categorías”, es decir, cuando los nuevos casos ya no aportaban nueva información (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2003). La selección de informantes clave se conjugaba además con la idea de “muestreo oportunista” (Marradi, Archenti y Piovani 2018), o sea, no solo personas seleccionadas a partir de los criterios definidos previamente atendiendo a los objetivos e hipótesis de la investigación, sino también que estuviesen dispuestas a colaborar.

Para su selección, además, se consideró que contaran con una matrícula vigente –autorización legal para funcionar– y que tuvieran una antigüedad del grupo de trabajo superior a los tres años. Este criterio nos permitió analizar los vínculos y las prácticas en organizaciones que ya contaban con una trayectoria y con un proceso de aprendizaje interno. A partir del trabajo de campo pudimos identificar cuatro “tipos” de cooperativas con características particulares comunes, de acuerdo con su modo de surgimiento.

Un primer tipo lo constituyen las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT), las cuales surgen a partir de empresas de propiedad privada que han sido recuperadas por los propios empleados y empleadas luego de un proceso de quiebra. Aquí la condición de trabajador ligada a reivindicaciones sobre la calidad y la seguridad del trabajo suele imponerse sobre su posición como asociado a una cooperativa. En el segundo tipo se encuentran las cooperativas promovidas por políticas públicas, las cuales surgen a raíz de la implementación de una política pública o bien se conforman de manera exclusiva para ser proveedoras del Estado y es este quien impone las condiciones de la relación mercantil. A raíz de ello pueden surgir tensiones en torno a los valores y principios cooperativos, especialmente en todo lo relacionado con la autonomía que adquiere la cooperativa. Sus integrantes son en general sujetos excluidos del mercado laboral y su participación en esta organización cobra sentido a partir de la necesidad de tener trabajo.

Un tercer tipo son las cooperativas promovidas por movimientos u organizaciones sociales. Estas son precedidas por la conformación de redes territoriales, las cuales eventualmente constituyen una cooperativa de trabajo que les permita la producción y el intercambio de bienes y servicios, además de la posibilidad de acceder a planes gubernamentales para dar respuesta a diversas necesidades del movimiento (Vuotto 2011).

En cuarto lugar, aparecen las cooperativas espontáneas, que son aquellas en las cuales sus integrantes adoptan voluntariamente esta forma jurídica como una alternativa al trabajo en relación de dependencia y comparten en general los valores y principios asociados a este tipo de organizaciones. Una variante de este tipo de cooperativas es aquellas conformadas por profesionales. Aquí sus miembros poseen un alto grado de formación y conocimiento de la actividad y la figura cooperativa aparece como una elección frente al trabajo en relación de dependencia o la actividad autónoma. Esta categorización constituyó en un elemento central para el análisis de los resultados y para la identificación de ciertas características comunes en los casos estudiados.

4. La organización del trabajo y la gestión de la actividad productiva

La organización del trabajo incluye el modo en que asociados y asociadas definen y gestionan la actividad laboral en términos de tareas, tiempos, puestos y jerarquías. En algunas experiencias socios y socias cumplen de manera simultánea las actividades de producción y de administración y gestión, lo que dota a la cooperativa de cierta polifuncionalidad en la organización del trabajo. En nuestro estudio observamos esta característica en las cooperativas de tipo espontáneo, pues algunos de los encuestados manifestaron cumplir tareas productivas y administrativas o de dirección. Ello va más allá de la división de roles y tareas del trabajo operativo y se considera un aporte importante al trabajo colectivo.

En el caso de las cooperativas promovidas por políticas públicas se observa una modalidad de organización del trabajo en común: una persona asume el rol de coordinar (en algunos casos puede no estar asociada) y el resto realizan las tareas de producción cumpliendo en general un horario fijo. La persona encargada de la coordinación realiza diversas gestiones ante el Estado, por ejemplo, decidir la incorporación de nuevos asociados y gestionar los retiros. En algunos casos cuentan con otras personas que se ocupan de las tareas administrativas. Los roles no están determinados a partir de la pertenencia al consejo de administración, sino que dependen de acuerdos informales que ocurren entre los socios y las socias y en algunos casos con el propio Estado. No suele haber intercambio de roles y la división de tareas es clara.

Las cooperativas cuyo origen se encuentra vinculado a movimientos sociales están imbricadas en una organización mayor, por lo que las actividades, tiempos y roles muchas veces se solapan y se entrecruzan. En este tipo de organizaciones observamos una diferenciación entre quienes ocupan los lugares de administración o gestión, en general más vinculados a las actividades del movimiento y con mayor antigüedad en él—incluso pueden ocupar lugares de decisión allí—, y quienes realizan actividades de producción.

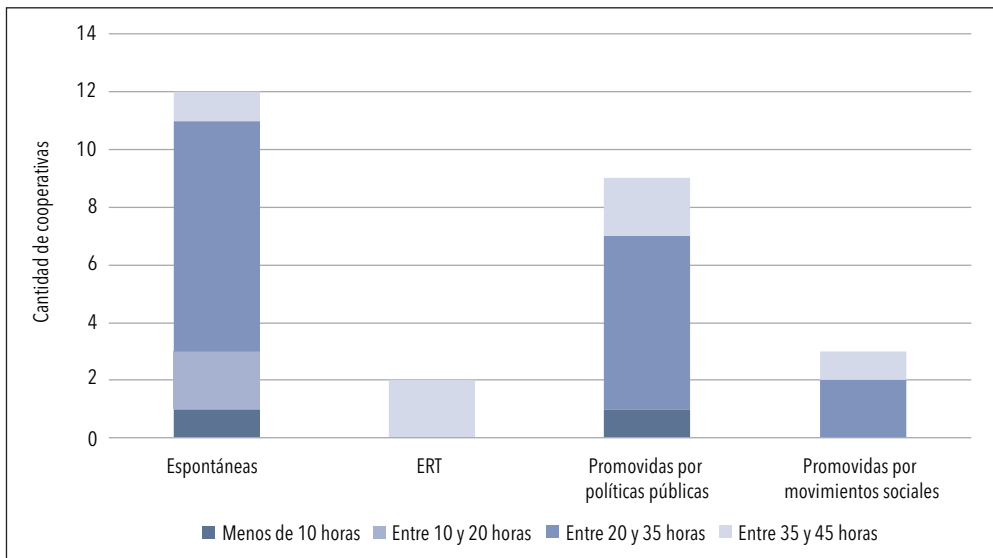
En el caso de las ERT, estas pueden en un primer momento continuar con la asignación de tareas anterior al proceso de recuperación. Sin embargo, surge inmediatamente la necesidad de suplir la ausencia de capataces y jefes. De acuerdo con Ruggeri, Galeazzi y García (2012), esta situación empuja a los trabajadores a buscar soluciones realizando

ciertas modificaciones en el proceso de trabajo, entre ellas la reasignación de tareas y la multiplicación de funciones, supliendo al personal que abandonó la organización durante el conflicto, que por lo general se trata de personas que ocupaban puestos administrativos y profesionales. Esto puede convertirse en el mediano y en el largo plazo en una ventaja relativa, ya que los obreros pueden ocupar diferentes puestos y reemplazar a otros cuando sea necesario.

En estas cooperativas, quienes conforman el consejo de administración llevan adelante las tareas de gestión, dirección y administración y las autoridades son renovadas mediante asamblea. La división de tareas resulta clara y tiene una relación directa con el rol que ocupa cada persona dentro de la estructura jerárquica. Un segundo aspecto relevante es la forma de organizar los turnos y horarios, lo cual depende en gran medida de la actividad que realiza cada cooperativa, pero también se ve afectada por su relación con otros actores, entre ellos el Estado.

En los casos analizados observamos una mayor organización del trabajo en horas y turnos fijos en las ERT, las cuales continúan desarrollando las tareas y actividades anteriores a la recuperación, lo que también implica el cumplimiento de un horario ya establecido. Este tipo de cooperativas constituyen el único caso donde se cumple una cantidad de horas equivalente a una jornada laboral completa. En las cooperativas espontáneas cada caso tiene sus particularidades y es más difícil identificar un patrón común. En general presentan mayor flexibilidad según la demanda, lo que incluye periodos de trabajo con jornadas laborales extendidas, en particular cuando cuentan con pocos integrantes para una carga muy grande de trabajo (figura 1).

Figura 1. Promedio de horas trabajadas por semana según tipo de cooperativa



Elaborada por la autora.

Un problema derivado de lo anterior lo manifiestan aquellas personas que trabajan una jornada laboral reducida (menos de 35 horas semanales) y que desean hacerlo por más horas, situación que las estadísticas laborales definen como subocupación. Es en las cooperativas espontáneas donde observamos los mayores valores de subocupación: más de la mitad de trabajadores y trabajadoras encuestadas manifiesta esta situación y más de un tercio está buscando otro empleo. Las motivaciones de estos últimos refieren a los ingresos insuficientes y, en menor medida, a la baja regularidad en la demanda (y con ello de la actividad de la organización).

En aquellas cooperativas promovidas por políticas públicas y por movimientos sociales se observa un menor número de personas que trabaja menos de 35 horas semanales y que desean laborar más horas, pero existe un mayor número de asociados y asociadas que buscan otro trabajo fuera de la cooperativa, principalmente debido a ingresos insuficientes. Por otra parte, debemos considerar a quienes tienen otra ocupación además de su puesto en la cooperativa, lo cual ocurre en mayor medida en las de tipo espontánea, en particular en aquellas de profesionales. En este caso, las personas entrevistadas reconocen que las cualificaciones de los miembros permiten su acceso a otras ofertas laborales compatibles con el trabajo en la cooperativa, por ejemplo, la enseñanza o los trabajos en el mismo rubro, pero de manera particular.

5. Protección social de trabajadores y trabajadoras: formalización y beneficios laborales

La mayoría de las encuestas arrojaron que gran parte de trabajadores y trabajadoras de las cooperativas se encuentran registrados bajo la figura del monotributo social, excepto en las ERT donde se inscriben en alguna de las categorías del monotributo general.¹ Solo en una cooperativa de tipo espontánea (específicamente de profesionales) se dio el caso de que sus asociados y asociadas no están formalizados. Sin embargo, al indagar a nivel individual, más del 30 % de las personas encuestadas en todos los tipos de cooperativas (excepto en las ERT) manifestaron no tener ninguna inscripción. Además, en ninguna de las cooperativas seleccionadas se cubre el pago del monotributo de sus asociados. Es decir, cada uno de los miembros debe realizar el trámite y pagar mensualmente el importe requerido, lo cual para realizar ciertos trabajos se convierte en una exigencia.

¹ El monotributo social (Ley 24977/1998) es una forma simplificada de personería fiscal y una posibilidad de acceso al sistema de seguridad social dirigido a sectores de bajos ingresos económicos. La inscripción en este régimen permite tener obra social, emitir facturas y acceder a una jubilación, para ello los interesados deben inscribirse en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social y tener ingresos anuales que no superen los de la categoría más baja del monotributo general. El monotributo general, por su parte, es un régimen para pequeños contribuyentes que unifica el pago del impuesto al valor agregado y de las ganancias personales con los aportes jubilatorios y la obra social. Se paga una única cuota mensual, lo cual agiliza el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Otro punto de especial preocupación es la cobertura de salud, la cual requiere que, posterior a la inscripción en el régimen de monotributo, se realice el alta por parte del contribuyente. A nivel individual se observa una baja tasa de adhesión en casi todos los tipos de cooperativas: menos del 40 % de las personas encuestadas en el caso de las cooperativas de tipo espontáneas y promovidas por políticas públicas y más de la mitad en aquellas iniciadas por movimientos sociales.

Por otra parte, a partir de la Resolución 4664/2013 del INAES, las cooperativas de trabajo tienen la posibilidad de contratar el seguro por accidentes o enfermedades mediante aseguradoras de riesgos del trabajo (ART). Sin embargo, esta posibilidad enfrenta grandes dificultades para su instrumentación práctica. Las empresas aseguradoras presentan en general reparos para hacerlo, lo cual se deriva en parte de las contradicciones de la propia normativa. La Ley 24557/1995 de riesgos del trabajo establece que son los empleadores los que deben contratar el seguro, por lo que las cooperativas de trabajo se verían imposibilitadas de realizar dicha contratación debido a que la ley de contratos de trabajo no considera el vínculo con sus asociados una relación de empleo (Polino 2012). Frente a esto, el trabajador autogestionado solo puede acceder a un seguro contra accidentes personales o invalidez, los cuales implican costos más elevados y menores beneficios que los que ofrece una ART (Aguilar et al. 2012). Estos seguros, además de no cubrir las enfermedades laborales, tampoco cubren los “salarios caídos” durante el periodo de licencia, lo que se suma a la falta de otras licencias –por enfermedad, paternidad, maternidad, etc.–, las cuales deben ser pagadas con fondos de la propia cooperativa (Chulman 2008).

En el caso de las cooperativas santafesinas, el seguro de trabajo resulta un requisito para la licitación de obras del rubro de la construcción y para la firma de convenios con el Gobierno local. En consecuencia, las cooperativas promovidas por políticas públicas y aquellas promovidas por movimientos sociales (dedicadas de manera predominante a este rubro) manifiestan en su mayor parte contar con dicho seguro. En menor medida sucede con las cooperativas de tipo espontánea (alrededor de la mitad de las seleccionadas) y en ningún caso las ERT.

Sobre este aspecto aparece en muchas de las cooperativas un reclamo derivado de la dificultad del acceso a una ART, lo que incluso les impide participar de ciertas licitaciones de obras públicas. Con respecto a otros beneficios laborales como licencias por enfermedad, maternidad o paternidad o vacaciones pagadas, también se observan discrepancias según el tipo de cooperativas: desde mayores beneficios laborales en el caso de las ERT hasta una menor cobertura en las cooperativas de tipo espontánea. Sin embargo, es necesario destacar que en este último tipo de cooperativas, específicamente en aquellas de profesionales, muchos de los asociados cuentan con el acceso a la seguridad social a partir de otros trabajos (un 25 % de las personas encuestadas).

Las licencias por maternidad o paternidad, por su parte, no son siempre cubiertas en las cooperativas promovidas por políticas públicas y por movimientos sociales, y

aún en menor medida las vacaciones pagadas. Esto introduce, por un lado, un componente de alta precariedad para los asociados, quienes deben asegurar su trabajo en la organización para poder participar de los retiros, debiendo afrontar de manera particular cualquier eventualidad que les impida desempeñarse laboralmente. Por otro, algunas personas entrevistadas se refirieron a las dificultades económicas que genera para la cooperativa el hacerse cargo de estas licencias, teniendo en cuenta que no poseen ningún tipo de cobertura que responda ante estas situaciones.

6. La generación de ingresos y el reparto de excedentes

Una mínima proporción de cooperativas de trabajo llevan adelante estrategias igualitarias al momento del reparto de excedentes (solo una de tipo espontánea). Algunas mencionan haber adoptado esta metodología en el pasado, pero luego la cambiaron por otras estrategias que consideran mejores.

En las cooperativas de tipo espontánea se observa en mayor proporción el establecimiento de retiros según lo establece el convenio o beca con el sector público. Se trata de un monto pautado de antemano por el Estado, que incluso muchas veces es percibido de manera directa por el asociado sin la intermediación de la cooperativa. Lo mismo se observa en aquellas promovidas por políticas públicas (se aplica en un tercio de cooperativas seleccionadas) junto con retiros según las horas trabajadas (monto fijo por hora), en menor proporción se encuentran las que plantean un porcentaje sobre las ventas o sobre la producción realizada. En algunas coexiste una combinación de estos tres métodos, en dependencia de si realizan trabajos para el Estado o para clientes particulares.

En las cooperativas espontáneas compuestas por profesionales prevalece lo que Heras y Burin (2014) denominan “igualitarismo equitativo”. Estas optan en general por un sistema donde se conjugan diferencias en los retiros, replicando las escalas salariales del sindicato del sector –tomando como referencia los convenios colectivos de trabajo– y las horas trabajadas o el monto total del proyecto. Sin embargo, manifiestan en general que los retiros que establecen se encuentran en las categorías más bajas de dichos convenios o que deben llevar adelante otras medidas de ajuste para poder asegurar los retiros de trabajadores y trabajadoras, y seguir siendo competitivas en el mercado.

En las cooperativas promovidas por movimientos sociales observamos un sistema de retiros según las horas trabajadas, en proporción a las ventas o la producción, y una combinación de una suma fija según el cargo, función o actividad y de acuerdo con las horas trabajadas. En una de estas cooperativas se valúa el retiro de excedentes según “el tiempo socialmente adecuado” para realizar un trabajo tipificado para cada una de las actividades normales de la organización. Al momento de presupuestar un

trabajo (del rubro de la construcción) consideran cuánto tiempo puede tardarse en ello y cuál es el monto que se cobra por el mismo. Según relatan sus referentes, esta modalidad les permitió mejorar la organización del trabajo y el compromiso de cada uno de los asociados y las asociadas.

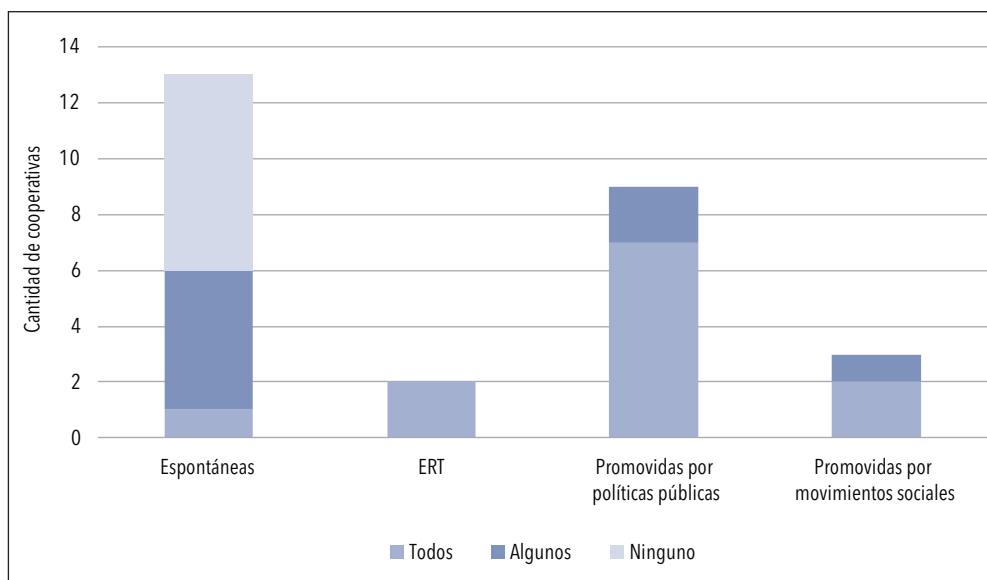
Las cooperativas de tipo ERT establecen un sistema de retiro de suma fija según el cargo, la función o la actividad y en una de ellas se combina dicho sistema con las horas trabajadas. En el otro caso todos cobran un mismo básico y luego tienen un plus los jefes de sección y los miembros del consejo de administración. De este modo sostienen en gran medida la estructura salarial preexistente. Sin embargo, en una de estas cooperativas sus retiros se encuentran un 20 % por debajo de los salarios promedio de su sector de actividad, lo cual intentan compensar luego del balance anual si cuentan con excedentes que lo permitan. Por tanto, aparece aquí la remuneración como una variable de ajuste ante situaciones de contracción de la demanda o de pérdida de la competitividad.

Lo mismo sucede en ciertos casos con el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta la escasa capacidad de inversión tecnológica y la baja capitalización con la que cuentan en general las cooperativas de trabajo (Dzembrowski 2018). Debido a ello un aumento de la demanda puede derivar en situaciones de “autoexplotación” (Werner y Aguirre 2002 citado en Maldovan Bonelli 2020) en términos de extensión de la jornada de trabajo, de supresión de feriados y festivos, entre otras estrategias. Entonces, las condiciones de mercado pueden llevar a la toma de decisiones productivas que se presentan como convenientes desde un punto de vista empresarial, pero que pueden ir en contra de los intereses de trabajadores y trabajadoras en el corto plazo (Jordán Rodríguez 2002). Algunas de las cooperativas analizadas reconocen esta situación en su interior: una de ellas, de tipo espontánea profesional, destaca que aquellos roles que no se encuentran establecidos por convenio constituyen la principal variable de ajuste.

Además, muchas cooperativas no logran satisfacer las necesidades económicas de sus asociados o asociadas, por lo que constituyen “un ingreso más” que se suma a las variadas estrategias de reproducción que desarrollan quienes pertenecen a ellas. En las cooperativas de tipo espontánea la actividad no suele ser la principal fuente de ingresos de sus miembros debido a la inestabilidad en la demanda y a los ingresos de la cooperativa, situación que difiere de las otras tipologías (figura 2).

A su vez, muchas de estas cooperativas optaron por tener un plantel fijo de trabajadores y otros que se suman si la carga de trabajo es mayor. De este modo se flexibiliza la cantidad de trabajadores y permite que la cooperativa se convierta en la principal fuente de ingresos de algunas personas, además, disminuye los retiros en otras ocasiones. En el caso de aquellas promovidas por políticas públicas y por movimientos sociales, algunos de sus asociados cobran una beca o programa estatal, lo cual, si bien no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, contribuye a alcanzar un salario digno.

Figura 2. Asociados y asociadas para quienes la cooperativa es su principal fuente de ingresos



Elaborada por la autora.

Entre las trabajadoras y los trabajadores encuestados observamos que algunos cobran como adicional la ayuda económica individual del Programa Trabajo Autogestionado y otros el salario social complementario,² este último vinculado a cooperativas promovidas por movimientos sociales. Al momento de la encuesta (entre junio y agosto de 2019), dicho salario oscilaba entre 6000 y 7500 pesos argentinos (entre 136 y 170 dólares) y se constituía para cada uno de los encuestados que manifestaron percibirlo entre el 30 % y el 50 % de su ingreso como trabajadores de la cooperativa.

El Programa Trabajo Autogestionado lo percibían tanto trabajadores de cooperativas promovidas por políticas públicas como las de movimientos sociales y espontáneas (del tipo no profesional). Durante el periodo de nuestro relevamiento el monto de dicha ayuda oscilaba entre los 4400 pesos argentinos (en abril de 2019 ascendía a unos 100 dólares aproximadamente) y 5400 (en marzo de 2020 eran alrededor de 84 dólares), según los encuestados. A diferencia del caso anterior, para tres de los cuatro trabajadores que manifestaron percibirlo se trataba de su único ingreso por su trabajo en la cooperativa.

2 El Programa Trabajo Autogestionado, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, otorga una ayuda individual a los trabajadores de unidades productivas autogestionadas para complementar el ingreso que obtienen por su trabajo en la cooperativa, siempre que la suma de ambos no supere el salario mínimo vital y móvil (SMVM). Lo cobran por un periodo máximo de 12 meses y lo gestiona la oficina de empleo local. El salario social complementario, por su parte, fue creado mediante la Ley 27.345 junto al Consejo de la Economía Popular y el Registro Nacional de la Economía Popular (RENATREP) bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social. Se trata de una compensación individual equivalente al 50 % del SMVM destinada a aquellos trabajadores que se encuentran en una situación de informalidad y precariedad, que perciban ingresos menores al SMVM y que no cuenten con cobertura de la seguridad social (Hopp 2017).

En otros casos, de acuerdo con una entrevistada, los trabajadores perciben el programa de manera independiente al trabajo que realizan, es decir, no lo consideran a cuenta del trabajo efectivamente prestado. Se destaca aquí la ayuda que representa el contar con un ingreso fijo todos los meses, considerando el atraso con el que en general cobran las labores realizadas para el Estado. Esto les permite “aguantar” en la cooperativa hasta conseguir otro empleo con mayor estabilidad y regularidad.

Al indagar sobre su ingreso mensual promedio en la cooperativa, se encontró que casi el 70 % de trabajadores y trabajadoras declararon percibir un ingreso menor al salario mínimo vital y móvil (SMVM) al momento de aplicar la encuesta. En el caso de quienes se desempeñan en cooperativas de tipo espontánea este valor supera el 80 % y es un poco inferior en las cooperativas promovidas por políticas públicas. Mientras que en las ERT el ingreso percibido es superior al SMVM en todos los casos y en aquellas promovidas por movimientos sociales solo el 22 % de las personas encuestadas manifestaron no alcanzar este valor.

Se observan bajos niveles de ingresos en todas las cooperativas, excepto en aquellas que mantienen una estructura salarial y jerárquica heredada o que se rigen según lo estipulado por el Convenio Colectivo de Trabajo, como es el caso de las ERT. Las cooperativas muestran altos niveles de precariedad laboral por ingreso y se constituyen en muchas ocasiones en una “ayuda” más a las diversas estrategias que deben encontrar los trabajadores para asegurar su subsistencia.

Durante el periodo en que se realizó el trabajo de campo en diferentes cooperativas mencionaron estar atravesando una disminución de la demanda y de los ingresos que dificultaba no solo sostener un nivel estable de retiros para sus asociados, sino también cubrir las necesidades de funcionamiento de la organización. Aquellas que lo lograban en su mayoría destacaban que solo les alcanzaba para sostenerse, “pero no para progresar”. En más de la mitad de las cooperativas analizadas comentaron que su actividad no había sido estable durante el año anterior al relevamiento por diversos motivos. Dentro de estos, en las espontáneas y en las ERT predominaba la situación económica y la caída de la demanda, mientras que en las promovidas por políticas públicas y por movimientos sociales la menor cantidad de convenios firmados con el Estado se considera la principal causa.

En lo que respecta a si el nivel de ingresos del último año (anterior a la encuesta) fue suficiente para cubrir las necesidades de funcionamiento de la organización, observamos muchas dificultades en todos los tipos de cooperativas. La dependencia hacia los programas de políticas públicas para poder sostener la actividad, sumado al retraso en los pagos que debe realizar el Estado por la contratación de servicios, pone en jaque el normal funcionamiento de muchas organizaciones y con ello la estabilidad económica de sus asociados.

7. Conclusiones

A raíz del estudio en que se basa este artículo fue posible constatar que la trayectoria de la cooperativa y las condiciones que determinaron su surgimiento se convierten en factores condicionantes de los modos en que estas organizaciones gestionan el trabajo, los tiempos y el reparto de excedentes y, en definitiva, en la manera en la que resuelven las tensiones entre las diferentes variables que impactarán en la inclusión social de sus trabajadores y trabajadoras.

En términos generales, podemos destacar las condiciones de precariedad de manera casi generalizada que afectan a trabajadores y trabajadoras de las cooperativas, enmarcadas en la falta de condiciones de protección social y de regulación económica adecuadas para las organizaciones asociativas y autogestionadas en un contexto económico adverso. Las dificultades en el acceso a la seguridad social y a ciertos beneficios laborales se deben en muchos casos al desconocimiento de la normativa y de los pasos necesarios para su adhesión; en otros, se relacionan con la irregularidad de la actividad e ingresos, lo que dificulta sostener el pago de la inscripción al régimen legal de manera continuada. Incluso puede representar un costo importante en términos de los ingresos de los trabajadores y de la cooperativa. A ello se suman las dificultades económicas y financieras que atraviesan la mayoría de estas organizaciones. Debemos señalar que el trabajo de campo fue realizado entre los años 2019 y 2020, en un contexto de desaceleración económica y de aumento de los costos de manera generalizada, situaciones que tuvieron un gran impacto sobre las cooperativas de trabajo.

En estas organizaciones el ingreso de los trabajadores –y en algunos casos el tiempo de trabajo– se vuelve una variable de ajuste antes periodos de contracción de la demanda o de pérdida de competitividad. Ello implica una contradicción entre la dimensión social y la dimensión económica o empresarial de las cooperativas, pero al mismo tiempo una capacidad para “socializar” los costos de las crisis entre todos los trabajadores, lo cual les otorga una capacidad de resistencia superior a otras empresas. A estas consideraciones generales podemos agregar algunas particulares según los tipos de cooperativas identificados en el trabajo de campo.

En las cooperativas de tipo espontánea, aquellas donde los socios han elegido de manera consensuada esta figura jurídica para llevar adelante su tarea, se destaca la existencia de cierta polifuncionalidad, pero también mayor intermitencia y flexibilidad en los tiempos de trabajo. Es preciso reconocer, tal como destaca Fajn (2003), que la polifuncionalidad en las organizaciones cooperativas puede en determinadas condiciones generar mayores niveles de autonomía en los trabajadores y una mayor incorporación de saberes, y con ello enriquecer el trabajo (Albegucci et al. 2009). Esta situación, sin embargo, es acompañada por menores niveles de protección social, si bien muchos de sus asociados cuentan con dicha cobertura a partir de otros trabajos que desempeñan.

En el caso de las ERT se observan mayores similitudes al trabajo en relación de dependencia con una división de roles y tareas claras, con beneficios laborales y con horarios de trabajo equivalentes a los de una jornada laboral completa, además de que los ingresos de los trabajadores se encuentran en todos los casos por encima del SMVM. Como destacábamos al inicio, la conformación de estas organizaciones responde más a la necesidad de sostener la fuente de trabajo bajo otra forma jurídica que a la elección del formato cooperativo por sí mismo.

En aquellas promovidas por políticas públicas la falta de autonomía e independencia con respecto al Estado aparece de manera clara, contraponiéndose a los rasgos que definen a las cooperativas. Las condiciones de trabajo muestran importantes signos de precariedad, dando cuenta de organizaciones que en gran parte de los casos funcionan como una solución temporal al problema del desempleo y la pobreza y que presentan una sostenibilidad frágil. En aquellas promovidas por movimientos sociales, si bien cuentan con fuertes vínculos con el actor estatal, también tienen mayor autonomía en su organización interna y en general mejores condiciones de trabajo que las anteriores.

Finalmente, y sin dejar de considerar las dificultades ya mencionadas, resulta importante subrayar la posibilidad de inserción laboral que las cooperativas ofrecen a muchas personas que han quedado excluidas del mercado de trabajo formal en una organización en la que además pueden adquirir otras habilidades y competencias como la participación en la toma de decisiones y desarrollar vínculos con otros miembros y actores del territorio. Las cooperativas, en muchos casos, no se limitan a ser una fuente de trabajo y de generación de ingresos, sino que también se convierten en un espacio de contención, de encuentro y de formación para muchos trabajadores, por lo que su aporte al asociado (e incluso a la comunidad) excede la dimensión económica aquí analizada.

Apoyos

Este artículo está basado en la tesis doctoral titulada “Un análisis del cooperativismo de trabajo en el Gran Santa Fe desde la perspectiva de la inclusión social (2015-2019)”, la cual fue financiada por una beca doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina, y por diferentes proyectos de investigación de la Universidad Nacional del Litoral, Argentina.

Referencias

- ACI (Alianza Cooperativa Internacional). 1995. “Identidad cooperativa: nuestros principios y valores”. <https://bit.ly/45o9fAo>
- Aguilar, Ayelén, Emiliano Balaguer, Gabril Damill, Cecilia Galeazzi y Natalia Polti. 2012. “La seguridad social y el trabajo autogestionado”. *Cuaderno para la Autogestión* 7: 1-42. https://www.recuperadasdoc.com.ar/Cuadernos/CUADERNILLO_7.pdf
- Albegucci, Inés, Inés Arancibia, Valeria Chulman, María Cecilia Dalla Cia, Soraya Giraldez y Ruth Muñoz. 2009. *Trabajo autogestionado y organización política*. Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina.
- Althaus, Alfredo. 1977. *Tratado de derecho cooperativo*. Rosario: Editorial Zeus.
- Birchall, Johnston, y Lou Hammond Ketilson. 2009. *Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Castel, Robert. 1998. “La lógica de la exclusión social”. En *Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes*, editado por Eduardo Bustelo y Alberto Minujin, 119-160. Bogotá: UNICEF / Editorial Santillana.
- Chulman, Valeria. 2008. *Acerca de las condiciones de acceso de los trabajadores autogestionados al sistema de seguridad social en la Argentina actual*. Buenos Aires: Central de Trabajadores de la Argentina.
- CICOPA (Organización Internacional de las Cooperativas en la Industria y los Servicios). 2005. “Declaración mundial sobre el cooperativismo de trabajo asociado”. Cartagena, 23 de septiembre. <https://bit.ly/3V3iX6C>
- Deux Marzi, María Victoria. 2014. “De la recuperación a la consolidación. Análisis y perspectiva del trabajo y sus formas de organización en procesos de recuperación de empresas. Argentina, 2000-2010”. Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/84158>
- Deux Marzi, María Victoria, y Susana Hintze. 2014. “Protección y seguridad social de los trabajadores asociativos autogestionados”. En *Protecciones y desprotecciones (II): problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*, editado por Claudia Danani y Susana Hintze, 311-362. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Dzembrowski, Nicolás. 2018. “Fábricas recuperadas: los sentidos de la organización cotidiana del trabajo”. *Trabajo y Sociedad* 30: 141-154. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387376501013>
- Fajn, Gabriel. 2003. *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas de la subjetividad*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.
- Gaiger, Luiz Inácio. 2004. “Emprendimientos económicos solidarios”. En *La otra economía*, editado por Antonio Cattani, 229-241. Buenos Aires: Altamira.
- Heras, Ana Inés, y David Burin. 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. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/39582>
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. 2003. *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Hintze, Susana, y Gonzalo Vázquez. 2011. “A modo de introducción a la problemática del trabajo asociativo y autogestionado”. En *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la*

- Argentina 1990-2010*, editado por Claudia Danani y Susana Hintze, 187-198. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Hopp, Malena. 2017. "Transformaciones en las políticas sociales de promoción de la economía social y del trabajo en la economía popular en la Argentina actual". *Cartografías del Sur* 6: 19-40. <https://doi.org/10.35428/cds.vi6.86>
- Hopp, Malena. 2013. "El trabajo ¿medio de integración o recurso de la asistencia? Las políticas de promoción del trabajo asociativo y autogestionado en la Argentina (2003-2011)". Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires. <https://lc.cx/jTxxZs>
- INAE (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social). 2020. "Búsqueda de entidades", 25 de febrero. <https://vpo3.inaes.gob.ar/Entidades/BuscarEntidades#>
- Jordán Rodríguez, Manuel. 2002. "Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado". *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 42: 33-47. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17404202>
- Laparra, Miguel, Anna Obradors, Begoña Pérez, Manuel Pérez Yruela, Víctor Renes, Sebastián Sarasa, Joan Subirats y Manuel Trujillo. 2007. "Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas". *Revista Española del Tercer Sector* 5: 15-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2376685>
- Levitas, Ruth, Christina Pantazis, Eldin Fahmy, David Gordon, Eva Lloyd y Demi Patsios. 2007. *The multi-dimensional analysis of social exclusion*. Bristol: University of Bristol. <https://bit.ly/3wVYTLm>
- Ley 20337/1973. Ley Nacional de Cooperativas. Boletín Oficial, 2 de mayo. <https://bit.ly/4c2JaZO>
- Ley 24557/1995. Ley de Riesgos del Trabajo. Boletín Oficial, 13 de septiembre. <https://bit.ly/3XDSS0N>
- Ley 24977/1998. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. Boletín Oficial, 6 de julio. <https://bit.ly/3xKn67C>
- Maldovan Bonelli, Johanna. 2020. "Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: reflexiones a partir del caso argentino". *Astrolabio* 24: 156-185. <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n24.23513>
- Marradi, Alberto, Néida Archenti y Juan Ignacio Piovani. 2018. *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Massera, Maricel. 2021. "Los logros y límites de una política de economía social y solidaria territorializada en la ciudad de Santa Fe". *Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales* 23: 3-21. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.14409/pampa.2021.23.e0030>
- Massera, Maricel, y Lucas Cardozo. 2019. "Producción de políticas a escala subnacional: institucionalización de la economía social y solidaria en la provincia y el municipio de Santa Fe". *Temas y Debates* 37: 119-134. <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i37.430>
- Moirano, Armando. 2009. *Manual de cooperativas de trabajo*. Buenos Aires: Editorial Lajouane.
- Naïr, Sami. 1997. "Pensamiento contemporáneo y exclusión social". En *Exclusión e intervención social: conferencias pronunciadas en el Centre Cultural Bancaixa*, 11-18. Valencia: Bancaixa.
- Pastore, Rodolfo. 2008. "Diversidad de trayectorias, aproximación conceptual y pluralidad de proyectos de la economía social". Documento 54, Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. https://base.socioeco.org/docs/a1._es_pastore_cesot.pdf

- Pérez Yruela, Manuel, Hilario Sáez Méndez y Manuel Trujillo Carmona. 2002. *Pobreza y exclusión social en Andalucía*. Córdoba: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Polanyi, Karl. (1944) 2011. *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Polino, Héctor. 2012. “Régimen especial para las cooperativas de trabajo. Proyecto de ley”, 15 de abril. <https://www.hectorpolino.com/?p=302>
- Rebón, Julián. 2005. “Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción”. Documento de Trabajo 44, Instituto de Investigaciones Gino Germani. <https://base.socioeco.org/docs/dt44.pdf>
- Roellants, Bruno, Eum Hyungsik y Elisa Terrasi. 2014. *Cooperativas y empleo: un informe mundial*. Ginebra: CICOPA / Grupo Desjardins. <http://www.relats.org/documentos/ESS.CICOPA2.pdf>
- Resolución 4664/2013. Relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y sus asociados. Boletín Oficial, 19 de diciembre. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-4664-2013-224801>
- Ruggeri, Andrés, Cecilia Galeazzi y Fernando García. 2012. “Problemas del trabajo autogestionado”. *Cuaderno para la Autogestión* 2: 3-30. https://www.recuperadasdoc.com.ar/Cuadernos/CUADERNILLO_2.pdf
- Taylor, Steven, y Robert Bodgan. 1987. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Vuotto, Mirta. 2011. *El cooperativismo de trabajo en Argentina. Contribuciones para el diálogo social*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Cómo citar este artículo:

Massera, Maricel. 2024. “Organización del trabajo y protección social en cooperativas argentinas”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 80: 199-217. <https://doi.org/10.17141/iconos.80.2024.6081>