



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN
ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

**Análisis del Rol del Cooperativismo de Trabajo en la
Sociedad Posindustrial.**

AUTOR: LIC. ROMINA G. LOUGE

TUTOR: MG. DANIEL R. NIETO MICHEL

DICIEMBRE 2016



Resumen

El presente trabajo plantea, en el marco del retroceso de la sociedad salarial, cual es el rol que pueden cumplir las cooperativas de trabajo, considerando que deben interactuar en un ámbito de necesidades de integración de las personas en el mercado laboral, pero también de alta competitividad en lo económico y productivo en mercados que se rigen principalmente por las reglas del capitalismo.

Entonces, se analiza la posibilidad de las cooperativas de constituirse como una opción válida para la organización del trabajo y la producción, y si pueden asegurar las protecciones sociales necesarias para el trabajador que la integra.

Para esto, se propone desde lo metodológico un enfoque cualitativo, basado en la utilización de bibliografía de diferentes autores, como así también de normas relacionadas al tema, abordando cada uno de los aspectos propuestos en profundidad para luego realizar una síntesis integrada en las conclusiones del trabajo.

Código JEL: J54, H55, J08, J64.

Palabras clave: J54 - Cooperativas de productores; Empresas gestionadas por los trabajadores; H55 - Seguridad social y pensiones públicas; J08 - Política de la economía laboral; J64 - Desempleo: modelos, duración, incidencia y búsqueda de empleo.



Índice

1. <u>INTRODUCCIÓN</u>	4
1. <u>TEMA DE LA INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS</u>	5
2. <u>MARCO TEÓRICO</u>	7
3. <u>HIPÓTESIS DE TRABAJO</u>	10
4. <u>DESARROLLO</u>	10
MERCADO LABORAL ACTUAL Y COOPERATIVAS DE TRABAJO	11
LAS PROTECCIONES SOCIALES DEL TRABAJADOR	22
5. <u>CONCLUSIONES</u>	30
6. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	32



1. Introducción

Este trabajo surge con la idea de analizar, en el marco de las características del mercado de trabajo actual, el rol que pueden tener las cooperativas de trabajo para superar dificultades relacionadas al deterioro de las relaciones laborales, el incremento de los desempleados, el trabajo informal y la dificultad de las personas con baja calificación para conseguir empleo.

En lo metodológico, se centra en un enfoque cualitativo, ya que se orienta al análisis de información sobre el tema para lograr descripciones de los aspectos estudiados y conclusiones de base cualitativa en relación a los objetivos y las hipótesis básicas planteadas en el primer punto del trabajo.

En el marco teórico se detallan las fuentes de información utilizadas, que son fundamentalmente secundarias, dadas por investigaciones y trabajos de autores especialistas en los temas analizados, registros, bases de datos y encuestas oficiales que aporten a explicar los aspectos estudiados.

En el desarrollo, se propone caracterizar el mercado laboral del capitalismo postindustrial, en sus aspectos generales en base al trabajo de Robert Castell y a nivel local, en base a trabajos de investigadores de nuestro país. Luego de determinar las principales variables de análisis, se observa de qué forma las cooperativas de trabajo pueden contribuir a una reducción de estos factores de vulnerabilidad de los trabajadores.

Para finalizar, en las conclusiones, se exponen no solo los resultados del análisis en función de las hipótesis planteadas sino también un punteo de las condiciones que deberían darse para potenciar el rol de las cooperativas de trabajo en el mercado laboral actual.



2. Tema de la investigación y Objetivos

La historia de la humanidad es también la historia del trabajo, donde a través de las distintas épocas y organizaciones de la sociedad se han desarrollado diferentes formas de organización del trabajo humano.

A partir de la aplicación de las políticas Keynesianas y los Estados de Bienestar, se había alcanzado un cierto equilibrio, donde la sociedad salarial¹ lograba asegurar al trabajador asalariado -a cambio de la aceptación de una relación de subordinación en la realización de sus tareas- el incremento de sus protecciones sociales y las de su familia.

Si bien los mercados locales en muchos países no alcanzaron nunca a incluir a toda la población, con el comienzo de la desarticulación de la sociedad salarial en los años 70, se inicia una etapa de deterioro general de las relaciones laborales, incremento de los desempleados, del trabajo informal, de la dificultad de las personas con baja calificación para conseguir empleo. En este contexto, los conceptos relativos a la nueva cuestión social surgen como fundamentales para entender las opciones a futuro de nuestra sociedad.

En lo que respecta a la nueva cuestión social, se toma para este trabajo el concepto de Robert Castell, quien se pregunta ¿qué es posible hacer para reintroducir en el juego social a las poblaciones invalidadas por la coyuntura, y poner fin a una hemorragia de desafiliación que amenaza con dejar exangüe a todo el cuerpo social? (Castel, 2010)

Por ello, a partir de las características de la sociedad posindustrial y de las dificultades generadas en el mercado laboral, es interesante analizar el rol que pueden cumplir las cooperativas de trabajo en este contexto, considerando que deben interactuar en un ámbito de necesidades de integración de las personas en el mercado laboral, pero también de alta competitividad en lo económico y productivo en mercados que se rigen principalmente por las reglas del capitalismo.

¹ Siguiendo a Castell (1997) esta sociedad se caracterizó por fijar el trabajador a su tarea a través de un abanico de ventajas “sociales”, que por un lado borraba los peores rasgos de subordinación y por el otro la compensaba con garantías y derechos, y también mediante el acceso al consumo mas allá de sus necesidades vitales.



Entonces el tema fundamental es si las cooperativas de trabajo pueden integrar a las personas que excluye el mercado de trabajo a través de organizaciones autogestionadas, que puedan competir en lo económico-productivo con las empresas capitalistas, impulsando además formas de trabajo que promuevan relaciones de colaboración y no de subordinación entre las personas.

Así, se plantea el rol de las cooperativas de trabajo en dos aspectos: en primer lugar, como una forma de organización que promueva el trabajo del conocimiento inclusivo, es decir, basada en sus valores de solidaridad, ayuda mutua, responsabilidad social y preocupación por los demás. Donde favorezca la inclusión y el desarrollo de personas con distintas capacidades y aprendizajes, para que puedan integrarse al mercado laboral desde un proyecto autogestionado que les permita incluirse en los mercados formales.

En segundo lugar se puede decir que, en general, se considera que las cooperativas de trabajo no pueden asegurar al trabajador las mismas protecciones que este logra como asalariado, pero es válido analizar los beneficios de la seguridad social que las normativas garantizan a los asociados de cooperativas de trabajo para corroborar - o no- esta hipótesis.

A partir de estos conceptos, se formula el **objetivo** de la investigación como **Analizar la vigencia² del cooperativismo de trabajo en la sociedad posindustrial**, en dos aspectos:

1. Posibilidad de constituirse como una opción válida para organización del trabajo y la producción de forma masiva. Analizando si las características de estas empresas son acordes a las actuales necesidades de producción y trabajo, y las condiciones necesarias visualizadas para lograrlo.
2. Posibilidad de asegurar las protecciones sociales necesarias para el trabajador que la integra.

² Se define esta vigencia en términos de capacidad de respuesta desde lo productivo-económico, lo laboral y lo social para contribuir a encontrar una solución a la cuestión social actual, y que condiciones pueden favorecer este rol de las cooperativas.



3. Marco teórico

En esta sección se detallan las fuentes utilizadas en cada aspecto abordado en la investigación, exponiendo luego los conceptos en el Desarrollo del trabajo. El marco teórico de referencia se estructuró en dos secciones, con el fin de organizar la información para el análisis de cada uno de los aspectos planteados en el objetivo.

1. Mercado laboral actual y cooperativas de trabajo

Para el **análisis del mercado laboral actual** se utilizaron como base los textos de Robert Castel (1997; 2010), siguiendo su caracterización de la sociedad posindustrial y la nueva cuestión social. Principalmente se siguió el desarrollo realizado por el autor en su obra “El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo” (2010), de donde se definieron las variables que caracterizan al mercado laboral post sociedad salarial.

Por su parte, **la situación del mercado laboral argentino** se caracterizó, en base a las variables definidas en función del trabajo de Castell, utilizando principalmente, documentos de centros de investigación y autores de nuestro país que analizan el periodo 1980-2015.

En primer lugar, se utilizó la bibliografía aportada por la Especialización para comprender el contexto de políticas públicas en lo económico y laboral, que influyen en la situación actual de la cuestión social. En este sentido se puede nombrar, entre otros, a los textos de Barbeito (1992), Lo Vuolo y Barbeito (1994), Soldano y Andrenacci (2006), Isuani y Nieto (2002).

También se revisaron las estadísticas de la ALADI (2016) sobre desempleo en Argentina y Latinoamérica en el periodo 1980-2014 y su comparación, para evaluar el contexto general del mercado laboral al momento de aplicación de las políticas de flexibilidad laboral durante los 90.

Para analizar la situación del empleo en Argentina durante el periodo de referencia, se utilizó el aporte de diversos trabajos del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad Nacional de La Plata, del Centro de Estudios de



Población, Empleo y Desarrollo (CEPED) de la Universidad de Buenos Aires, de la Revista Enoikos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y de la UNSAM. Si bien en la bibliografía se detallan todos los trabajos utilizados, a continuación se resaltan los más destacados:

Salario Mínimo y Distribución salarial: Evidencia para Argentina 2003-2013, un trabajo de Malena Arcidiácono (2015). CEDLAS, que analiza las causas y características de la reducción de la desigualdad en los ingresos en el periodo de referencia, quiénes mejoraron su situación y quiénes no.

María Laura González, analiza en su trabajo El Movimiento Sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo, el accionar de los sindicatos durante la década del 90 a partir de las políticas de flexibilización laboral, y el surgimiento de nuevos colectivos en defensa de los desocupados.

Roberto Picozzi en su estudio del mercado de trabajo post 2011, presentado en el año 2015 en el Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, plantea las principales características que ha adoptado el mercado laboral y sus actores en los últimos años.

En su trabajo “La precariedad laboral. ¿Resultado o necesidad del modo de acumulación Argentino?”, Ezequiel Monforte plantea el vínculo entre la productividad y el salario mínimo en nuestro país, mostrando las dificultades de fondo para un incremento de los ingresos de los trabajadores.

Nicolás Bonofiglio y Ana Laura Fernández del CEPED, analizan la precarización y flexibilidad Laboral en la década de los Noventa, como así también el rol del Estado en este contexto.

María Laura González, analiza en su trabajo El Movimiento Sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo, el rol del sindicalismo.

Por otra parte, en la **caracterización de la empresa cooperativa**, se definen las principales características de las cooperativas de trabajo, con el fin de analizar la capacidad que estas puedan tener para organizar el trabajo y la producción en el contexto actual desde un plano teórico, marcado por su forma de organización.



En este punto se consideraron las definiciones formales de la Alianza Cooperativa Internacional, lo prescripto por el Decreto-Ley 20.337/73, y los conceptos desarrollados en el ABC Cooperativo, material realizado por el Órgano Local de aplicación de la provincia de Buenos Aires. Además, se revisaron los textos de José Luis Coraggio, Ángel Petriella, Johannes Michelsen y otros autores que han desarrollado los aspectos estudiados.

2. Las protecciones sociales del trabajador

Se analizaron aquí las reglamentaciones del INAES y otras referidas al mercado laboral con el objetivo de puntualizar las protecciones sociales que se dan en las cooperativas de trabajo y en los asalariados.

En primer lugar se definió el alcance de la seguridad social teniendo en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas emitida en el año 1948 y el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 1952, que fueron ratificados por Argentina.

Luego, se analizó el encuadre del asociado de una cooperativa de trabajo con respecto a la legislación laboral, principalmente en lo referido a la seguridad social. Para ello, se utilizaron principalmente los Cuadernos de Actualización Cooperativa N°1 y N°2, realizados por el Órgano Local de cooperativas de la provincia de Buenos Aires, en los cuales Miguel Ibarlucía y Alberto Rezzónico analizan estos temas.

Para considerar la situación comparada, se definieron los sistemas de seguridad social en nuestro país en base al documento realizado por el programa de capacitación EXPLORA del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Luego se analizó la Resolución 4664/2013 del INAES, que establece las protecciones previstas para las cooperativas de trabajo, en relación a las que reciben los trabajadores en relación de dependencia.



4. Hipótesis de Trabajo

Dado que estas se corresponden con lo planteado en el objetivo, se formulan en función de los ejes de análisis definidos. Adicionalmente se realizan algunas preguntas a responder para verificar la validez de las hipótesis planteadas.

Hipótesis 1: Las cooperativas de trabajo pueden constituirse como una opción válida para la organización del trabajo y la producción de forma masiva.

¿Las características de estas empresas son acordes a las actuales necesidades de producción y trabajo, considerando la continuidad -en general- de las reglas capitalistas en estos aspectos?

¿Qué condiciones serían necesarias para que se cumpla esta hipótesis? ¿Qué rol debería tener el Estado?

Hipótesis 2: Las cooperativas de trabajo brindan al trabajador protecciones sociales similares a las vigentes en el mercado de trabajo para un asalariado.

¿Cuáles son las protecciones en términos de seguridad social que brinda una cooperativa de trabajo? ¿Cuáles son las protecciones en términos de seguridad social que posee un trabajador asalariado? ¿Son similares?

5. Desarrollo

En este apartado se analiza cada aspecto definido en los objetivos e hipótesis, para luego realizar una conclusión general sobre el rol de las cooperativas de trabajo en la sociedad pos industrial, sus desafíos y las condiciones necesarias para su desarrollo.

En primer lugar se determinan las características centrales del mercado laboral actual en base a los conceptos desarrollados por Robert Castel (2010), se analizará el mercado de trabajo de nuestro país tomando como referencia el periodo 1980-2015, las características



de las cooperativas de trabajo y que respuesta pueden ofrecer a los problemáticas planteadas por el mercado laboral.

En segundo lugar, se evalúan comparativamente las protecciones sociales que reciben los trabajadores en relación de dependencia y los trabajadores autosgestionados en cooperativas, para concluir la situación de cada uno en este aspecto. Se debe tener en cuenta que este análisis no considera otros aspectos del trabajo autogestionado, como el hecho de tener participación en las decisiones del rumbo de la empresa cooperativa y el impacto que esto tiene en otras dimensiones del trabajador.

Mercado laboral actual y cooperativas de trabajo

El fin de la sociedad salarial. Con el desarrollo de la sociedad salarial “se había operado una suerte de sinergia entre la organización colectiva del trabajo, la existencia de interlocutores sociales que actuaban como actores colectivos y una presencia fuerte del Estado social que daba un carácter legal y obligatorio a los equilibrios negociados entre los intereses del capital y los del trabajo” (Castel, 2010).

Luego de la sociedad salarial, con el debilitamiento del Estado de Bienestar a fines de los años setenta, comienza a configurarse un sistema que deja al trabajador aislado y librado a su suerte, al desarrollarse la individualización del trabajo, con un crecimiento en lo productivo principalmente del sector servicios. Así, los gremios pierden su poder relativo y el Estado debe mediar entre desempleo y salarios bajos al no encontrarse la economía en una etapa de crecimiento.

El desarrollo de la alta tecnología y la nueva economía global, da preferencia al trabajador del conocimiento, sobre el cual recaen los privilegios y las protecciones que puede asegurar el empleo formal, mientras que los empleados manuales de baja calificación son excluidos y no tienen posibilidad de acceder a estos trabajos.

Esta situación está caracterizada por el desempleo masivo y la precarización de las condiciones laborales, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición



de supernumerarios, "inempleables", desempleados o empleados de manera precaria, intermitente (Castel, 2010).

El impacto que tiene sobre el trabajador la ruptura de lo colectivo, entendido como sindicalización pero también como grupo de pertenencia laboral o social, es enorme. El capitalismo posindustrial se caracteriza por la descolectivización del individuo en varias dimensiones.

En la organización del trabajo, se tiende a la individualización de las tareas y la tercerización del mismo, donde el trabajador debe ser capaz de asumir responsabilidades cada vez mayores y ser flexible para realizar sus tareas con distintas personas, grupos y lugares. Todo esto fomenta la competencia entre los trabajadores, dificultando su organización en colectivos que luchen juntos por sus derechos.

En cuanto a las carreras profesionales, el trabajador tiene que hacerse cargo de su propio desarrollo profesional, lo que ocasiona que las carreras se vuelvan discontinuas y dependen de su capacidad de insertarse en este sistema, donde algunos obtienen éxito y otros no. De esta manera, se puede decir que "la individualización maximiza las posibilidades de usos e invalida las de otros" (Castel, 2010).

En este contexto, el Estado no encuentra respuestas que le permitan cumplir con su rol de protector del individuo más allá de la situación laboral, tal vez porque su función social está fuertemente ligada a la legitimación de colectivos para asegurar un proceso de producción y económico en relativa paz y armonía, y no hay consenso sobre su rol como protector de los derechos del individuo. En general sus respuestas a esta situación se circunscriben dentro de dos tipos de políticas: el desarrollo de contratos individuales en reemplazo de la universalidad, y el tratamiento localizado de los problemas. De esta manera se les exige a individuos que no han podido desenvolverse en el marco de las condiciones del mercado laboral actual, que elaboren y lleven adelante un proyecto propio, tarea desde un principio casi imposible que contribuye a socavar la moral del "beneficiario". El tratamiento localizado de problemas, por su parte, consiste en regionalizar las políticas a partir de "punteros" que en muchos casos distribuyen la ayuda de manera aleatoria en función de sus propios intereses, ya que la forma de identificación



de beneficiarios y el otorgamiento de la ayuda termina quedando librada a la idiosincrasia del referente local. En palabras de Castell (1997), de este modo los fragmentos de una biografía quebrada constituyen la única moneda de cambio para acceder a un derecho. No es cierto que éste sea el trato adecuado para un individuo que es un ciudadano integral.

A partir de estos conceptos, se desarrolla el siguiente esquema descriptivo de la situación actual del mercado de trabajo, que se tomará como base para el análisis del mercado laboral argentino y la evaluación de la vigencia de las cooperativas de trabajo en este contexto:

Aspecto	Tendencia
Agremiación	Pérdida de poder
Carrera profesional	Discontinuidad, gestión personal
Individuo	Descolectivizado
Producción/productividad	Tercerización Alta tecnología y conocimientos
Estado	De lo universal a las políticas contractuales y tratamiento localizado de problemas. Descenso de su participación.

En Argentina. En América Latina, también se verificó desde fines de la década del 70 un proceso de reestructuración y se produjeron cambios en la organización del trabajo, donde las empresas han adoptado en mayor o menor medida la flexibilización laboral, que les permite reducir los costos laborales y disciplinar al personal, en contextos de alto desempleo y subempleo. Como resaltan Bonofiglio y Fernández (2003), esta implementación fue posible gracias al mayor poder relativo de las empresas en el mercado de trabajo, más allá de que se desarrollaran en un marco de legalidad o ilegalidad, en un contexto en el que los sindicatos perdieron protagonismo.



Si analizamos el desempleo en el periodo 1980-2014 en la Argentina a partir de las estadísticas publicadas por la ALADI, podemos ver que fue en promedio del 9,7%, mayor al de los países sudamericanos en el mismo periodo (8.5%). También se observa un importante crecimiento del desempleo argentino durante el periodo 1994-2002, en el cuál se aplicaron políticas de flexibilizaron laboral, llegando a su punto más alto de 19.7 en el año 2002.

Como señala Arcidiácono (2015), en la primera década del 2000 diversos factores se combinaron para generar un escenario de reducción en la desigualdad: la recuperación de la crisis del 2001-2002, el cambio en los precios relativos de los commodities, una fuerte expansión del empleo, cambios productivos inducidos por los nuevos precios relativos a favor de los sectores intensivos en mano de obra de baja calificación, instituciones y políticas laborales más fuertes, y un conjunto de redes de protección más amplias caracterizada por una expansión de la cobertura de programas de transferencias monetarias condicionadas –las más importantes AUH y jefes y Jefas de Hogar-.

Sin embargo, a partir de 2008 comienza a incrementarse la inflación, lo que provoca un estancamiento de la recuperación del ingreso real, mientras que a partir de 2012 se observa una tendencia decreciente en el valor del salario mínimo real.

También se registraron en este periodo distintas realidades para los trabajadores en función de su condición (grado de calificación, empleo formal o informal³), sector económico o lugar de empleo (pymes o grandes empresas).

Por otra parte, si analizamos el rol de los sindicatos en este periodo, se observa que en muchos casos, las presiones políticas y económicas los llevaron a apoyar las medidas gubernamentales de flexibilización laboral. “Esto significó para ellos mantener o acceder a ciertos privilegios y/o negocios (acceso a recursos financieros, mantenimiento del control de las Obras Sociales, participación en AFJP, ART y programas de propiedad participada). Además, el mantenimiento de una estructura que permite el alejamiento entre los dirigentes sindicales y sus representados, así como la cooptación de los primeros por parte del poder político, actuó en el sentido de promover estas actitudes” (González, 2001).

³ Considerando que un trabajador asalariado es formal si su empleador le hace descuentos para realizar las contribuciones a la seguridad social (Arcidiácono, 2015).



Esto, sumado a la creciente pérdida de empleo, ocasionó un descenso en el nivel de afiliación; “que puede vincularse también con el propio cambio en la estructura productiva nacional, en la cual disminuye la importancia relativa de la industria, que es la rama que tradicionalmente ha tenido una tasa de sindicalización superior a la media” (González, 2001).

Según lo expuesto en el trabajo de Picozzi (2015), “avanzada la década del noventa y en el marco de una modernización excluyente, en el paisaje social del país se recortó la figura novedosa de la protesta de los desocupados que dejó en un segundo plano de la agenda pública y política a las manifestaciones sectoriales de los sindicatos, menos frecuentes a partir de sus estrategias defensivas o negociadoras. La recuperación de los puestos de trabajo y de las variables económicas desde 2003 revitalizó los reclamos y las negociaciones vinculados al mundo del trabajo. En ese contexto, los sindicatos recuperaron protagonismo y la representación en amplias franjas de la población que volvieron a contar con un empleo.”

Sin embargo, el comportamiento de los líderes sindicales y sus afiliados en los momentos críticos, permite plantearse en que medida estos pueden dar respuestas a los trabajadores ante crisis del empleo y que rol pueden cumplir otras organizaciones para complementar y potenciar su accionar.

En Argentina se ha dado un fenómeno interesante en este sentido, en que los trabajadores que vieron deterioradas sus condiciones en los 90 y los desempleados, se reunieron en colectivos para emprender distintas acciones de protesta, como los famosos “piquetes”, creando movimientos sociales que aun hoy continúan defendiendo activamente sus intereses. En este sentido, se visualiza una alternativa a la descolectivización que plantea Castell, al menos en este grupo de ciudadanos.

En lo referente a la carrera profesional, es interesante considerar lo que plantea Picozzi (2015), “nos encontramos con un escenario dividido con colectivos que lograron beneficiarse, como los trabajadores registrados, y otros trabajadores que quedaron relegados “por arriba” o “por abajo” de las mejoras en el mercado de trabajo.” Los segundos son los trabajadores no registrados que no actualizan sus haberes regularmente y



que sufren especialmente la inflación. Los primeros son profesionales jerárquicos o los trabajadores independientes profesionales, que no actualizan sus ingresos a través de las paritarias ni se encuentran comprendidos en las negociaciones colectivas.

“Los profesionales negocian generalmente uno a uno sus ingresos con el empleador mientras que los trabajadores conveniados lo hacen colectivamente a través de sus sindicatos, teniendo naturalmente mayor poder en la mesa de la negociación” (Picozzi, 2015). Además, los profesionales por cuenta propia representan el 1,9 del total de población empleada (Picozzi, 2015), de lo cual se infiere una dificultad para el desarrollo de la carrera profesional de manera autónoma.

También la relación productividad/salarios ha sido en general negativa en Argentina en los últimos años. Según el trabajo de Monforte (2012), se plantean dos etapas en la relación productividad/salario mínimo, antes y después de 1974. Antes de este momento, la productividad y el salario seguirían una tendencia aproximada, algunas veces la variación del salario estaba por encima que la de la productividad y viceversa, pero en general tenían tendencias gemelas. A partir del 74 se rompe esta tendencia para crear una amplia brecha cada vez más profunda entre productividad creciente y salario real marcadamente decreciente. Resaltando que para el periodo 1974 – 2010 para que la productividad suba entre puntas un 50% aproximadamente, el salario tuvo que ceder entre puntas un 46% aproximadamente.

Por otra parte, si bien en los 80 comienza una tendencia a la reducción del coeficiente de Gini que mide la desigualdad de los ingresos en un país, es en el periodo post crisis 2001 en que se produce un cambio significativo, pasando de 0,538 en 2002 a 0,445 en 2010. Esto se debe a una reducción de las diferencias salariales entre trabajadores altamente calificados y trabajadores poco calificados (Picozzi, 2015). Sin embargo, persisten desigualdades entre trabajadores formales e informales⁴ y de distintos sectores productivos, donde las remuneraciones son inferiores, mientras que a partir del año 2007 el incremento de la inflación va generando de a poco un impacto negativo en la distribución del ingreso.

⁴ Según Monforte se observa que la cantidad de asalariados no registrados ronda el 50% para todo el periodo 1995-2010. Con esto la mitad de los trabajadores asalariados se encuentran con menores remuneraciones de forma indirecta además de que se verifica que los no registrados también reciben remuneraciones por debajo de la que reciben los registrados.



En cuanto al rol del Estado, en Argentina, al igual que en la mayoría de los países de América Latina, fue partícipe importante en el proceso de flexibilización laboral y reducción de la participación del trabajo en el ingreso nacional. En muchos casos “como impulsor de reformas en la legislación laboral que implicaron la legalización de prácticas de flexibilización que ya se iban extendiendo de hecho en el mercado” (Bonofiglio y Fernández, 2003).⁵

“El establecimiento de este tipo de vínculos tuvo lugar ante un nuevo rol del Estado, que renunció a su función de árbitro de la relación capital-trabajo y favoreció a la parte más fuerte de esta relación –los capitalistas- ya sea fomentando formas de contratación precarias, o bien a través de su inacción frente a las prácticas empresarias de empleo ilegal” (Bonofiglio y Fernández, 2003).

Si bien como se destacó anteriormente, en los últimos años el Estado ha tenido un rol más activo en la defensa de las protecciones del trabajador, impulsando el crecimiento de los salarios mínimos, las negociaciones colectivas, la incorporación de sectores a la formalidad, en algunos aspectos no se han modificado las condiciones anteriores, manteniéndose una altísima informalidad laboral (alrededor del 50%) y diferencias remunerativas por sector de la economía.

Cooperativas de trabajo

Si analizamos las características propias de las cooperativas en general y de las cooperativas de trabajo en particular, podemos intentar visualizar su capacidad de respuesta en este contexto.

Según la definición propuesta por la Alianza Cooperativa Internacional- ACI-, una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente

⁵ El concepto de flexibilidad laboral puede separarse en sus tres dimensiones: salarial, interna y externa. La primera se refiere a la capacidad del empresario de modificar el nivel de los salarios según la evolución de la economía y su propia tasa de ganancia. La flexibilidad interna se refiere a la intercambiabilidad de tareas, a la vez que implica la posibilidad de aumentar el producto por trabajador a partir de la eliminación de barreras que permitan al empresario determinar la extensión e intensidad de la jornada. La dimensión externa alude en cambio a la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, a las posibilidades de ajustar sin restricciones el tamaño de la planta de personal según las necesidades de producción, es decir con bajos o nulos costos de despido. (Bonofiglio y Fernández, 2003)



para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada (ACI, 1995).

Además, resalta que las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás (ACI, 1995).

Por su parte, el Artículo N° 2 de la Ley 20.337/73, que rige el funcionamiento de las cooperativas en nuestro país, las define de la siguiente manera: “Son entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios”, y señala características tales como:

- Variabilidad del capital y duración ilimitada;
- Número de asociados y monto de capital ilimitados;
- No otorga preferencia a parte alguna del capital;
- Los iniciadores, fundadores y consejeros no cuentan con privilegios;
- A cada asociado le corresponde un voto, independientemente del número de cuotas sociales que haya suscripto;
- Posibilidad de retribuir limitadamente al capital si lo autoriza el estatuto;
- Cuentan con 10 asociados como mínimo, salvo las excepciones establecidas por la Autoridad de Aplicación;
- Distribución de los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales;
- Fomentan la educación cooperativa y prevén la integración cooperativa;
- Prestan servicios a asociados y no asociados;
- Responsabilidad de los asociados limitada a las cuotas sociales suscriptas;
- Reservas sociales irrepartibles;
- Destino desinteresado del sobrante patrimonial.

Particularmente, la cooperativa de trabajo es formada por trabajadores, que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción tanto de bienes como de servicios (INAES, 2016).



Como se expresa en el ABC Cooperativo (2008), el cooperativismo es una organización social que reivindica la dignidad del hombre como fundamento, causa y fin; que utiliza la acción económica para ofrecer a sus asociados un mejor, adecuado y conveniente servicio, transformándose en un verdadero sistema socio-económico que corrige los abusos de los sistemas capitalistas y colectivistas facilitando un mejor desarrollo de las relaciones de justicia e igualdad entre los hombres.

Esta dualidad social y empresaria de las cooperativas es planteada por Petriella (1998), quien resalta que el cooperativismo, es por cierto más que un modelo de gestión. El cooperativismo es una forma de gestión asociada, una oportunidad para quienes queremos cambiar estructuralmente una sociedad injusta y autoritaria. Desde aquí podemos ver la enorme potencialidad de la propuesta.

Por esto, van necesariamente juntos el carril económico y el carril institucional, donde el carril económico “es por el que transitan las cuestiones que tienen que ver con la producción, la administración, la distribución, la eficiencia, la excelencia y la calidad de la empresa cooperativa. Es decir, con todas las cuestiones que hacen a la empresa competitiva, con rentabilidad, con eficiencia y que permita un progreso material para quienes son miembros de la cooperativa y para aquellos a quienes la cooperativa brinda el servicio. Ese carril económico requiere responder a los requerimientos de cualquier empresa: tecnología, personal capacitado, cuadros de gerenciamiento, presupuestos ajustados, es decir, los elementos de una excelente administración” (Petriella, 1998).

“El carril institucional es el que incluye todas las cuestiones vinculadas al objeto social: la participación, la educación y la solidaridad, la democracia interna que presupone mecanismos de delegación, representación y control” (Petriella, 1998).

También es muy interesante el análisis realizado por Johannes Michelsen (1997) en su trabajo “Las lógicas de las organizaciones cooperativas”, donde incluye a estas entidades dentro del tercer sector, ya que comparten las principales características de otras asociaciones de origen popular: son privadas, están basadas en una pertenencia voluntaria de los miembros, y son no-lucrativas.

Las cooperativas están formadas por grupos de personas que buscan satisfacer intereses comunes dirigiendo una empresa, por lo que “de esto se deduce que las cooperativas son



esencialmente dirigidas por los usuarios de los bienes y servicios que resultan de la empresa. Desde un punto de vista sociológico este hecho amplía el espectro de gobierno, pues los intereses económicos de los usuarios van más allá de los intereses de ganancias de los inversores involucrados en las tradicionales empresas con fines de lucro. Se constituyen así en empresas “gobernadas por necesidades” -opuestas a las empresas “gobernadas por el capital”- para enfatizar la diferencia entre las cooperativas y las empresas con fines de lucro.” (Michelsen, 1997)

Así, el autor distingue la racionalidad de estas entidades de la sociedad civil, de la que rige las acciones de los otros dos sectores de la economía, es decir el mercado y el Estado. Entiende que las racionalidades del Estado y el mercado están basadas en el poder y el dinero (políticamente legítimos) respectivamente, otorgándoles una racionalidad calculadora y estratégica, en contraposición a la de la sociedad civil, basada en valores humanos y racionalidad comunicativa. En consecuencia es de esperar que las acciones de las cooperativas se caractericen por la relevancia otorgada a estos valores y a los procesos de toma de decisión basados en la libre discusión entre personas dentro de la organización.

Entonces, son las necesidades de los miembros, más que el monto de capital invertido lo que constituye la base material de la empresa, y en las cooperativas de trabajo la base material es la producción directa de bienes y servicios por parte de los miembros.

Esto implica que las cooperativas tienen un importante rol como intermediarios entre los distintos tipos de racionalidad. Para que este rol pueda desarrollarse es necesario lograr acuerdos entre los tres sectores de la economía, pero principalmente con el Estado, quien puede (a través de regulaciones y asignación de recursos) impulsar o frenar este rol de las cooperativas.

El desarrollo del cooperativismo como una fuerza de producción de bienes y servicios, tiene su contrapartida en el mercado laboral, ya que al organizarse en función de necesidades humanas es capaz de resolver varios de los aspectos que caracterizan a la problemática laboral actual.

Se puede decir que la organización de los trabajadores en cooperativas permite la acción colectiva, actuando en conjunto y logrando un frente común ante otras entidades y el Estado. Por otra parte, el fomento a la integración entre cooperativas (6to principio



cooperativo) llama a la unión de estas entidades para el desarrollo económico y la defensa de sus intereses.

Además, por su misma racionalidad basada en valores y necesidades, permite integrar a personas distintas siempre que tengan un fin común, promoviendo la educación y capacitación y democratizando el acceso al trabajo.

Como resalta Petriella (1998), las cooperativas no solo atienden un carril institucional o social, sino también un carril económico, donde se preocupan por la racionalidad y eficiencia en el uso de los recursos y el logro de un progreso material para sus asociados, dando respuesta a los problemas del mundo actual, como la exclusión social y el riesgo ecológico.

Entonces, se puede decir que el cooperativismo es una alternativa a la actual organización de la economía y el trabajo, para pensar nuevas formas de organización social mas democráticas y participativas.

En conclusión

En el siguiente cuadro se resumen en que aspectos y tendencias del mercado de trabajo actual podrían dar una respuesta las cooperativas de trabajo desde su concepción filosófica y legal, donde puede visualizarse su potencial para el desarrollo del individuo en relación al trabajo, aunque en general las cooperativas también suelen dar respuesta a necesidades sociales de las personas.

Aspecto	Tendencia	Respuesta cooperativa
Agremiación	Pérdida de poder	Sus miembros actúan dentro de una entidad con personería jurídica que persigue objetivos comunes. Además se promueve la integración entre entidades del sector.



Carrera profesional	Discontinuidad, gestión personal	Permite el desarrollo del individuo, bajo valores como ayuda mutua, solidaridad, responsabilidad y equidad.
Individuo	Descolectivizado	Fomenta la acción colectiva de sus miembros, trabajando en conjunto.
Producción/productividad	Tercerización Alta tecnología y conocimientos	Este aspecto no se desprende por si mismo del análisis filosófico y legal de las cooperativas. En general, suele haber dificultades de capital para la adquisición de tecnología de punta tanto técnica como educativa.
Estado	Neoliberal, descenso de su participación.	Es necesario lograr un pacto cooperativismo-Estado, ya que este puede fomentar o obstaculizar su desarrollo. Esto presenta una dificultad con Estados neoliberales que plantean un ajuste por las libres fuerzas del mercado.

Las protecciones sociales del trabajador

En este apartado se analiza si las cooperativas de trabajo brindan al trabajador protecciones sociales similares a las vigentes en el mercado de trabajo para un asalariado.

Se definen las protecciones sociales y su marco normativo para, luego de analizar el encuadre de los asociados de una cooperativa de trabajo en cuanto a su situación laboral (tratando de considerar su doble rol como empresarios y trabajadores), describir comparativamente las protecciones en términos de seguridad social que brinda una cooperativa de trabajo y las que posee un trabajador asalariado.



La seguridad social

La Constitución Nacional de nuestro país, en su Artículo 14 bis establece que “el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable”.

En 1948 en su Declaración Universal de Derechos Humanos, las Naciones Unidas reconocen el derecho a la Seguridad Social como tal, estableciendo en su Artículo 22 que “ toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” (UN, 1948).

Por otra parte, en su Artículo 25 establece el derecho de las personas a un nivel de vida adecuado y a las protecciones, es decir “a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (UN, 1948).

En 1952, la Organización Internacional del Trabajo, instituye una norma mínima de la seguridad social, en su Convenio 102⁶, que es ratificado en abril de 2011 por el Congreso de la Nación Argentina. El Convenio establece que la Norma Mínima de la Seguridad Social, deberá comprender, por lo menos, las siguientes prestaciones:

1. asistencia médica;
2. prestaciones monetarias por enfermedad;
3. prestaciones de desempleo;
4. prestaciones de vejez;
5. prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
6. prestaciones familiares;
7. prestaciones de maternidad;
8. prestaciones de invalidez;

⁶ OIT. C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955).



9. prestaciones de sobrevivientes.

Estas normas procuran proteger los derechos de las personas como tal y no sólo en su dimensión de trabajador, más allá de que las herramientas para su aplicación puedan cambiar según la situación laboral de cada persona.

En este sentido, el encuadre de los miembros de las cooperativas de trabajo reviste un carácter específico que se analizará en el siguiente punto, lo que hace que no se adecuen completamente al régimen autónomo ni de relación de dependencia.

Encuadre del asociado/trabajador en una cooperativa de trabajo

El trabajo que realizan los miembros de estas entidades se encuentra, con respecto a la legislación laboral, en un terreno ambiguo sobre el cual no hay consenso con respecto a su encuadre. A continuación se exponen algunas reflexiones de tres visiones diferentes sobre este tema:

- 1. Como miembro de una sociedad:** en este caso se considera al cooperativista como equiparado al socio de una sociedad mercantil cuyo aporte a la misma es en capital y no en trabajo, o al cuentapropista que decide solamente según su voluntad. Esta mirada deriva de una idea por exclusión, considerando que si el trabajador no es en relación de dependencia es autónomo.

Como señala Ibarlucía (2005) esto implica que:

- a) la cooperativa está eximida como contribuyente directo a la seguridad social o como agente de retención de aportes⁷.
- b) Si el trabajador (debido a su necesidad de ingresos) no efectúa los aportes queda desprotegido frente a cualquier infortunio que se presente.
- c) La cooperativa puede ofrecer precios más baratos y ganar mercado como producto de la elusión de obligaciones a la seguridad social.

⁷ Esto no es así en el marco legal Argentino, ya que la LEY 25.865 de Monotributo establece en su Artículo 49 la obligación de actuar como agente de retención y la Res 4664 del INAES plantea los beneficios de seguridad social que deben prestar las cooperativas de trabajo.



- d) El Estado y las Obras sociales pierden recursos necesarios para cubrir las demandas de servicios de salud y jubilación.

Además, esta visión se contraponen a un valor básico de la empresa cooperativa, la solidaridad, ya que si cada asociado trabaja para todos, todos responden si uno de ellos se accidenta o enferma como producto del trabajo.

Por otra parte, ignora el hecho de que en ocasiones no todos los integrantes de la cooperativa tienen los mismos intereses y necesidades, por lo que si un desocupado ingresa en la entidad por necesidad, puede aceptar condiciones inhumanas de trabajo para asegurar un ingreso familiar.

Ibarlucía (2005) concluye que la visión mercantil del cooperativismo de trabajo basada en el derecho asociativo, niega la realidad social y conduce a nefastas consecuencias económicas y sociales.

2. Como trabajo asociado: esta visión intenta hacer aplicable el vínculo cooperativa-asociado a la doctrina del socio-empleado establecida en la Ley de Contratos de Trabajo, cuyo Artículo 27 declara: “las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia”(Ley N°20.744, 1976).

Como señala Ibarlucía (2005) “la consecuencia inmediata de esta doctrina es el doble vínculo: el asociado es tal en el seno de la asamblea, al elegir los consejeros, votar el reglamento o aprobar la distribución de excedentes, pero es un empleado al momento de trabajar, cuando recibe sanciones o cuando se desvincula de la cooperativa”.

Pero este enfoque niega el concepto de riesgo empresario asumido por los asociados, “no debiendo confundirse la subordinación propia de la relación laboral con la obligación que tiene el asociados cooperativista de acatar las indicaciones necesarias para el ordenamiento del trabajo conjunto” (Rezzónico, 2006).



Por eso, este enfoque “al intentar asimilar la relación asociativa a una de subordinación heterónoma niega la esencia del cooperativismo de trabajo y su potencialidad transformadora de la sociedad, que consiste en generar un nuevo tipo de empresa y una nueva forma de desarrollar la capacidad laborativa del ser humano” (Ibarlucía, 2005).

3. Régimen específico: este enfoque considera que la cooperativa de trabajo es una forma distinta de organizarse, a partir de:

La autogestión, es decir la participación democrática de quienes la integran.

La autorregulación del colectivo, mediante la creación de normas a las que todos se subordinan por voluntad propia.

El riesgo compartido del resultado de la actividad emprendida.

La solidaridad para afrontar las contingencias del trabajo y las cargas de la seguridad social en previsión de la vejez y el desempleo.

Ibarlucía (2005) sostiene que se debe crear un nuevo derecho que asegure los beneficios de la seguridad social a los trabajadores asociados, que tiene por fin proteger al ser humano y no solo a los que trabajan en relación de dependencia.

En el sentido de este último enfoque, la Resolución 4664/2013 del INAES considera que si bien el vínculo entre el socio y la cooperativa es de carácter asociativo, el régimen previsional de trabajadores en relación de dependencia resulta más adecuado para garantizarles a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo los beneficios previsionales de la seguridad social, conforme la Recomendación 193/2002 de la OIT, dado que resulta un estándar protectorio más favorable que aquel establecido para los trabajadores autónomos.



A partir de esta declaración se establecen en la Resolución los beneficios de la seguridad social que las cooperativas de trabajo deben prestar a sus asociados, los cuales en general implican igualar las prestaciones recibidas por un trabajador en relación de dependencia.

Situaciones comparadas

En nuestro país, las protecciones de la seguridad social establecidas por el Convenio 102 de la OIT, se instrumentan a través de los siguientes sistemas:

Convenio 102. OIT	Argentina
Prestaciones familiares	Asignaciones familiares (incluye Asignación Universal por Hijo- AUH)
Prestaciones por maternidad	
Asistencia médica	Cobertura de salud
Prestaciones monetarias por enfermedad	
Prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional	Cobertura de riesgos del trabajo
Prestaciones por desempleo	Seguro por desempleo
Prestaciones de vejez	Cobertura previsional de jubilaciones y pensiones
Prestaciones de invalidez	
Prestaciones de sobrevivientes	

Fuente: Explora, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, OIT y otros (2010)



La mayoría de estas prestaciones, se hacen efectivas a través del vínculo de los trabajadores con su empleador, quien tiene la responsabilidad de realizar las retenciones y contribuciones a la seguridad social. En aquellos casos en que no se instrumentan a través del vínculo laboral, la responsabilidad de la prestación recae en el Estado, como en el caso de la AUH.

En las cooperativas de trabajo, la mencionada Resolución 4664/2013 del INAES deja en claro en su Artículo 1 que la relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y sus asociados es de naturaleza asociativa, autónoma e incompatible con las contrataciones laborales, civiles o comerciales.

Sin embargo, reconoce que no puede justificarse que por la falta de un vínculo de dependencia laboral, se omitan prestaciones que hacen a circunstancias de la vida de los trabajadores organizados en cooperativas de trabajo, con foco en la finalidad del vínculo asociativo. Es por esto, que en su Artículo 2 resuelve que las cooperativas de trabajo prestarán a sus asociados los beneficios de la seguridad social, en los siguientes términos:

1. Cumplir con las aportaciones necesarias a los fines del régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos, o podrán optar en asamblea, por realizar las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia. Establece que en este segundo caso la cooperativa de trabajo debe ingresar las contribuciones patronales, actuando como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado, considerando como base imponible a las sumas percibidas efectivamente por los socios en forma mensual como retornos.
2. Pagar las prestaciones dinerarias que corresponda percibir a los asociados en caso de enfermedades o accidentes, en condiciones que no podrán ser inferiores a las establecidas para el personal dependiente de la misma actividad;
3. Implementar un sistema de prestaciones de salud para el asociado y su grupo familiar primario, ya sea a través de una obra social o de sistemas de medicina prepaga.
4. Pagar las reparaciones dinerarias que corresponda percibir al asociado o a sus herederos en los casos de incapacidad parcial y/o total o fallecimiento, que no podrán ser inferiores a las condiciones establecidas por las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.



5. Adoptar reglamentos relativos al trabajo de mujeres y menores, que aseguren, como mínimo, la misma protección que establecen las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.

6. El riesgo por enfermedad, incapacidad o fallecimiento podrá ser cubierto mediante la contratación de seguros, con pólizas costeadas por las cooperativas de trabajo.

Si bien no puede obviarse que en numerosos casos las cooperativas no cumplen con estas prestaciones, esto representa una práctica fuera de la ley, que por otra parte también afecta a los trabajadores en relación de dependencia, que para el año 2010 constituían en 43,1% de la población ocupada en nuestro país (Picozzi, 2015), quienes no reciben las prestaciones a las que están obligados sus empleadores.

En conclusión

En este aspecto puede concluirse en primer lugar, que las cooperativas de trabajo representan en la relación asociado-cooperativa un tipo de vínculo especial que no está contemplado ni en la legislación para trabajadores en relación de dependencia ni en la de autónomos.

Sin embargo, a la hora de hablar de protecciones a la seguridad social se intenta que los trabajadores de una cooperativa de trabajo cuenten con -al menos- las mismas protecciones de un trabajador en relación de dependencia.

En este sentido, la Resolución 4664/2013 del INAES deja a decisión de la Asamblea de cada cooperativa el integrar a sus asociados en el régimen previsional de los trabajadores autónomos o realizar cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia. De todos modos, en ambos casos es la cooperativa quien debe hacerse responsable de ingresar las contribuciones⁸.

Es por esto que se puede concluir que, siempre que se cumpla con las normativas vigentes en nuestro país, no existen diferencias significativas entre las protecciones a la seguridad

⁸En autónomos la Ley 26.565 del régimen de Monotributo establece en su Artículo 49 que en todos los casos, la cooperativa de trabajo será agente de retención de los aportes y, en su caso; del impuesto integrado, que en función de lo dispuesto por este Título, sus asociados deban ingresar al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).



social que reciben los trabajadores en relación de dependencia y los asociados de una cooperativa de trabajo.

6. Conclusiones

El análisis de las potencialidades de las cooperativas de trabajo en el contexto laboral actual, ha permitido concluir que representa una forma de organización del trabajo que puede contribuir a mejorar las condiciones laborales de la población más desprotegida.

Además, si consideramos sus valores fundantes, esta organización del trabajo se daría en el marco de una integración con otros trabajadores del conocimiento, que les permita mejorar sus capacidades para realizar las labores que el actual mercado de trabajo impone.

Además, al desarrollar la acción conjunta, permite al individuo actuar dentro de un ámbito de protección y lucha conjunta en pos de objetivos comunes, reduciendo el aislamiento y la descolectivización.

En los aspectos productivos y tecnológicos, puede verse una vulnerabilidad de estas organizaciones, ya que en general no disponen de los capitales necesarios para su mejor desarrollo, debido a que los asociados rara vez cuentan con ellos, y como entidad no tienen fácil acceso a fondos de terceros. Esto, en muchos casos las destina a actividades marginales de baja rentabilidad, por lo que se resalta la importancia de dejar atrás el concepto de cooperativas como herramientas para pobres y visualizarla como una forma de organización del trabajo y la producción para todos.

Para ello, es de vital importancia la educación y difusión de este tipo de organización, que contribuye a concientizar a la población sobre valores como responsabilidad, ayuda mutua, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad social, preocupación por los demás y democracia.

Para que las cooperativas de trabajo alcancen su mayor potencial, se visualiza como necesaria la realización de acuerdos a largo plazo con los otros sectores de la economía,



principalmente con el Estado quien puede brindar un marco de protecciones, o no, para el desarrollo del cooperativismo.

En cuanto al segundo aspecto del objetivo planteado, la evaluación de las protecciones que brinda al trabajador asociado una cooperativa de trabajo en comparación con las que recibe el trabajador en relación de dependencia, pudo observarse que no existen diferencias en cuanto a las prestaciones que la normativa exige a unos y otros.

Sin embargo, cabe destacar que en ambos casos muchos trabajadores realizan su labor por fuera de lo que el marco legal establece. Si bien no se cuenta con información precisa sobre el alcance de este tema en las cooperativas de trabajo, según las estadísticas al año 2010⁹, el trabajo informal de los empleados en relación de dependencia representaba en Argentina casi el 50% de los ocupados.

Esto implica que se requiere un trabajo profundo desde el Estado, para controlar el cumplimiento de las normas y como sociedad, para concientizar sobre la importancia de estos derechos.

⁹ Picozzi, 2015.



7. Referencias bibliográficas

- Barbeito, A. y Lo Vuolo, R. (1992). *La modernización Excluyente: Transformación Económica y Estado de Bienestar en la Argentina*. Buenos Aires: Unicef/ CIEPP /Losada.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Esping Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Feser, M. E. y Mutuberría Lazarini, V. (2012). *Requerimientos legales e impositivos para el funcionamiento de las cooperativas de trabajo en la Argentina: problemáticas y desafíos actuales*. Estudios Cooperativos. , 75-99.
- Isuani, A. *Democracia, Capitalismo, Socialismo y el caso Argentino*. Versión preliminar.
- Isuani, A. y Nieto, D. (2002) *La cuestión social en el mundo post-keynesiano*. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Nro22.
- Barbeito, A. y Lo Vuolo, R. (1994). *La nueva oscuridad de la política social: del estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Andrenacci, L. y Soldano, D. (2006). *Aproximaciones a las teorías de la política social a partir del caso argentino*, en Luciano Andrenacci (comp), Problemas de política social en Argentina Contemporánea. Bs As, UNGS/Prometeo.
- Vera, J. y Salvia, A. (2010). *Cambios en la estructura económica-ocupacional durante fases de distintas reglas macroeconómicas*. Ponencia presentada en el 10mo Congreso de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Picozzi, R. (2015). *El mercado de trabajo y el conflicto social post -2011: un estudio desde la heterogeneidad sectorial*. Ponencia presentada en el 12vo Congreso de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Monteforte, E. (2012). *La precariedad laboral. ¿Resultado o necesidad del modo de acumulación Argentino?*. Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo – Instituto de Investigaciones Económicas – Universidad de Buenos Aires.
- Ibarlucía, M. (2005). *Cuadernos de Actualización Cooperativa N° 2, Cooperativas de Trabajo*. Area Cooperativas, Ministerio de la Producción, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.
- Rezzónico, A. (2006). *Cuadernos de Actualización Cooperativa N° 1, Acto Cooperativo*. Area Cooperativas, Ministerio de la Producción, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.



Arcidiácono, M (2015). *Salario Mínimo y Distribución salarial: Evidencia para Argentina 2003-2013*. Documento de Trabajo Nro. 192. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales-CEDLAS-. Universidad Nacional de La Plata.

Lindenboim, J y Gonzalez, M.(2003). *El neoliberalismo al rojo vivo: mercado de trabajo en Argentina*. Cuadernos del CEPED N° 8. Centro de Estudios de Población, Empleo y Desarrollo (CEPED). Universidad de Buenos Aires.

González, M. L. (2001). *El Movimiento Sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo*. Revista Enoikos N° 18. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

Bonofiglio, N y Fernandez A.L.(2003). *Si, Señor. Precarización y flexibilidad Laboral en la década de los Noventa*. Cuadernos del CEPED N° 8. Centro de Estudios de Población, Empleo y Desarrollo (CEPED). Universidad de Buenos Aires.

ACI. *Principios y valores*. ACIAmericas.coop Recuperado de <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>

INAES. *Tipos de cooperativas*. [inaes.gov.ar](http://www.inaes.gov.ar) Recuperado de <http://www.inaes.gov.ar>

Aburbe, S., Borello, M., Calvo, F. y Guidini, J. (2008). *ABC Cooperativo: Aspectos Básicos para Constituir una cooperativa en Argentina*. Subdirección de Promoción, Educación y Capacitación Cooperativa del Ministerio de la Producción de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de <http://www.aciamericas.coop/ABC-Cooperativo-Aspectos-Basicos>

Petriella, A. (1998). *Nuevas preguntas y nuevas respuestas del movimiento cooperativo a fin de siglo*. Revista de Idelcoop Volumen 25 - No 115.

Michelsen, J (1997). *Las lógicas de las organizaciones cooperativas*. Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo Nro 2.Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

OIT, (1952). C102 - *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, (núm. 102). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31224

INAES, (2013). *Resolución 4664/13*. Recuperada de www.inaes.gov.ar/.../resoluciones/INAES/RESOLUCION

ALADI, (2016). *Indicadores socioeconómicos*. Recuperado de <http://www.aladi.org>

Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org>

PROGRAMA EXPLORA, (2010). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y OIT. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/downloads/domestico/explora_SeguridadSocial.pdf