

Articular trabajo y cuidado en cooperativas de trabajo en Argentina: desafíos normativos desde la perspectiva de género¹

Luisina Logiodice²

Doctoranda en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina
luisinalogiodice@gmail.com

Corina Rodríguez Enríquez

Doctora y Investigadora del Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Buenos Aires, Argentina
crodriguezhenriquez@ciepp.org.ar

Resumen

Las discusiones acerca del modo en que se organizan socialmente los cuidados, su desigual distribución entre mujeres y varones y su reconocimiento como trabajo, son aportes de la economía feminista que permiten comprender su aporte al sistema socio-económico. En ese marco, este trabajo tiene por objetivo reconocer las posibilidades que existen de resolver los cuidados a partir de la inserción laboral en cooperativas de trabajo. Entendiendo que las mismas no pueden concebirse de modo aislado sino que deben comprenderse en el marco de una organización y distribución social del trabajo de cuidado más amplia, debido al alcance del presente trabajo, se enfatizarán las posibilidades de articulación en vinculación al modo de inserción laboral. La importancia de este abordaje se fundamenta en la persistente división sexual del trabajo y las características específicas del trabajo cooperativo, que en tanto asociativo y autogestionado presenta desafíos claros para las normativas laborales y las protecciones sociales.

Palabras clave: Trabajo de cuidado, cooperativas de trabajo, género, articulación, protección social.

1 Este artículo constituye una versión revisada y ampliada de un trabajo presentado en el XIII Seminario Internacional Procesos Cooperativos y Asociativos - AUGM, San Paulo, 2017.

2 Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas con sede en el Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Universidad Nacional del Litoral), Santa Fe, Argentina.

Introducción

El presente trabajo considera central aquellos aportes de la economía y sociología feministas y la teoría de género que han permitido visibilizar y ampliar la mirada acerca del trabajo, al problematizar la reproducción social y en particular el aporte del trabajo de cuidado no remunerado como soporte estructural del sistema socio-económico. Estas ideas en torno al trabajo de cuidado destacan su rol en la generación de bienestar y el conjunto de necesidades que satisface. Bajo una perspectiva macroeconómica, estas concepciones sobre el trabajo de cuidado han posibilitado no solo reconocer su aporte en el sostenimiento de las condiciones de vida, sino también su participación en el proceso más amplio de la organización social del cuidado y la interrelación entre este espacio de reproducción con el espacio de la producción de bienes y servicios con valor económico.

Así, y tal como ampliaremos en la próxima sección, utilizamos aquí la denominación trabajo de cuidado no remunerado para referirnos al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que garantiza la reproducción cotidiana de la vida de la personas y que involucra no sólo el trabajo directo de cuidado, sino también la creación de las precondiciones para que ese cuidado pueda producirse (lo que podemos referir como trabajo doméstico), así también como la gestión del cuidado cuando todas o parte de las responsabilidades de cuidado se derivan a otros actores.

Desde este enfoque es que nos planteamos el abordaje de las posibilidades de articulación del trabajo mercantil y el de cuidado. Entendemos que el mismo debe problematizarse en clave de relaciones de género dada la persistencia de una división sexual del trabajo que, pese a los innegables cambios, sigue asignando la mayor parte de las responsabilidades de cuidado a las mujeres, generando incluso mayores tensiones para aquellas que trabajan además en el ámbito extra-doméstico. Asimismo, se propone enfatizar las posibilidades de articulación que se presentan a partir del modo de inserción laboral, particularmente en cooperativas de trabajo. Se parte aquí de la presunción que estas posibilidades están afectadas por el conjunto de beneficios y protecciones a las que se puede tener acceso y que dependen justamente del tipo de situación ocupacional que se tenga, debido a las características del mercado de trabajo en Argentina. Estas problemáticas son las que motivan el presente análisis, que tiene por objetivo reconocer las posibilidades que la inserción laboral en cooperativas de trabajo y sus regulaciones brindan para resolver los cuidados. Entendiendo que los mismos no pueden concebirse de modo aislado sino que deben comprenderse en el marco de una organización y distribución social del trabajo de cuidado más amplia y compleja.

La importancia de este análisis radica en las características específicas que tiene este tipo de empleo, debido a sus aspectos asociativo y autogestionado, pero además en su particular encuadre jurídico. Para ello se introducirán inicialmente las características de la relación de trabajo asociativa, para luego analizar las posibilidades de articulación con las responsabilidades de cuidado que la misma habilita. De ese modo se indagará en las protecciones sociales y las normativas de trabajo vinculadas a los cuidados y la

conciliación, entre vida laboral y responsabilidades familiares, de los y las trabajadoras de cooperativas de trabajo en Argentina.

En términos metodológicos, se utilizó el análisis documental de normativas afines (resoluciones, leyes, decretos, etc.) y también se realizó una entrevista de tipo exploratoria a un informante clave, especialista en temas legales de cooperativas.

Trabajo de cuidado y su articulación con el trabajo mercantil. Abordajes desde la economía y sociología feministas

Los debates de los feminismos, y su actualización desde la economía y sociología feministas, han contribuido a visibilizar el rol del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el sistema de acumulación capitalista, y a reconocer sus implicancias en términos de desigualdad de género. Esto se vincula con las discusiones acerca de lo que entendemos por trabajo y el modo en que se organizan y distribuyen socialmente los trabajos.

Las críticas feministas al concepto clásico de trabajo, ligado a la producción material y a las relaciones asalariadas, han enfatizado el carácter androcéntrico de su definición al desconocer e invisibilizar otras formas de trabajo –de mujeres y otros grupos sociales– (Arango Gaviria, 2011, p. 91). Estos aportes nutrieron redefiniciones conceptuales que permitieron visibilizar y analizar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

El trabajo de cuidado puede ser definido, en un sentido amplio, como el conjunto de actividades y prácticas necesarias para la supervivencia de las personas, lo cual implicaría el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (esto es, el trabajo doméstico), y la gestión del cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 36). Este conjunto de actividades exceden aquellas destinadas a atender a las personas dependientes como únicos destinatarios, ya que las no dependientes o autónomas también reciben cuidados.

De esta manera, y siguiendo a Pascale Molinier (2011, p. 45), nos interesa destacar en particular que el cuidado es ante todo trabajo, y que tiene tanto implicancias materiales como psicológicas o emocionales. El trabajo doméstico y de cuidado no deviene de una disposición moral de las mujeres, sino que remite al efecto de una posición social subalterna (Tronto, 1987 en Molinier, 2011).

Estos abordajes teóricos conceptuales permiten reconocer por un lado el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica y por el otro dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 36).

Esta perspectiva supone plantear un vínculo de íntima relación y dependencia entre los distintos trabajos –que se desarrollan bajo distintas relaciones sociales–. Es decir, existe una relación dinámica entre el proceso de producción de mercancías y el proceso de

reproducción de la población y, en particular, de la fuerza de trabajo. La frontera entre ambos espacios es porosa y cambiante (Carrasco, 2011, p. 209).

En este trabajo adoptamos entonces el concepto de articulación como la relación e interdependencia de las esferas económicas-productivas y familiares, entre las que existe una autonomía relativa, ya que entre las lógicas que rigen y configuran cada esfera existe una que es común: la división del trabajo, más específicamente la de la división sexual del trabajo entre mujeres y varones (Barrère Maurisson, 1999, p. 34-5). El análisis de estas relaciones recíprocas trae a escena los vínculos entre trabajo económico y no económico, así como las relaciones de género en el mundo del trabajo y en el mundo de la familia (Wainerman, 2005, p. 33).

Al respecto, se debe mencionar que el concepto de conciliación (entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado) también ha sido (y sigue siendo) ampliamente utilizado, principalmente asociado a las políticas públicas. Sin embargo, existen algunas críticas coincidentes en torno al sujeto de la conciliación (Faur, 2014, p. 51; Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa y Nieva, 2010, p. 3; Pautassi, 2007, p. 86-8). El mismo no es neutral, y en las visiones prevalecientes es una mujer. Es decir, las políticas buscan facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las madres. En ese sentido las acciones o políticas suelen reforzar el rol preponderante de las mujeres en la organización de los cuidados. Es por ello que la idea de conciliación no debiera pensarse ajena al conflicto que deviene de la división sexual del trabajo.

En definitiva, una mirada desde la articulación permite poner en cuestión los modos en los que se genera la distribución de los trabajos, los tiempos y los ingresos, para poner la producción de bienestar en el centro del análisis (Esquivel, 2011, p. 23). Se requiere entonces analizar la distribución del trabajo (remunerado y no remunerado) bajo una trama compleja de relaciones y asignaciones de tareas y responsabilidades. Como sabemos, la distribución diferencial de tiempos entre mujeres y varones también se evidencia en los ritmos de los mismos y las tareas que cada uno absorbe (Esquivel, 2012). Diversos estudios dan cuenta de la forma en que opera la división sexual del trabajo y la tensión a la que mayormente las mujeres están expuestas, en aquellos casos (persistentemente crecientes en América Latina) en que además de atender las responsabilidades de cuidado en sus propios hogares asumen trabajos en el mercado.

Asimismo, los cuidados se desarrollan en un contexto político más amplio que refleja los valores dados en una sociedad, sus leyes e instituciones, y por tanto es un proceso político que transcurre a nivel institucional, pero también lo es porque ocurre todos los días de la vida y en todas las decisiones (Tronto, 2015, p. 10-11). En ese sentido, se podría plantear que las posibilidades de resolver el trabajo de cuidados y de articular responsabilidades dependen de tres dimensiones, la institucional (dispositivos con los que se cuenta), la económica (poder económico que sustentan) y la cultural (representaciones, negociaciones, acuerdos). Ello hace que las experiencias de cuidado sean diversas y se resuelvan de manera diferente según los distintos estratos sociales (Faur, 2014, p. 147), particularmente en contextos donde la oferta institucional es insuficiente. Mientras que

en los hogares de mayores ingresos el cuidado se puede resolver en parte a través del mercado, adquiriendo servicios de cuidado pagos (incluyendo el empleo doméstico), a medida que disminuye el ingreso también tiende a ser menor la mercantilización de los cuidados, y crece en cambio el rol de los servicios de cuidado informales o comunitarios (si los hubiera) y del cuidado provisto por los propios hogares (Esquivel, 2011, p. 20; Blofield y Martínez Fanzoni, 2014, p. 112).

Desde una perspectiva macroeconómica, estos desarrollos teóricos sobre el trabajo de cuidado han posibilitado no solo reconocer su aporte en el sostenimiento de las condiciones de vida, sino considerar un proceso más amplio. La idea acerca de una organización social del cuidado (OSC) toma preeminencia, en detrimento de la idea de régimen de cuidado, para evidenciar un comportamiento menos monolítico y más fragmentario de la política social e integrar en su análisis otros pilares de la organización del cuidado -como el mercado, la familia y la comunidad- que caracterizan a los países latinoamericanos (Faur, 2014, p. 40-41).

La organización social del cuidado (OSC) y su vinculación con el trabajo mercantil

Podríamos considerar que en términos de la dimensión institucional el rol de Estado toma relevancia por cuanto provee servicios de cuidado y establece derechos y obligaciones al respecto, pero también porque la intervención estatal afecta distintas esferas de la sociedad mediante las cuales supone y/o promueve ciertos roles, como puede ser el deber de provisión por parte de las familias y las mujeres en particular. En ese sentido el análisis de políticas públicas, sociales y laborales han hecho un aporte en el reconocimiento de la maternalización de las tareas de cuidado y del modo en que los roles de género determinan la asignación de responsabilidades y obligaciones.

De acuerdo con Martínez Franzoni (2010, en Esquivel, 2011, p. 24), la posibilidad de conciliación entre la vida laboral y familiar depende de las condiciones en que se realice el trabajo remunerado, y está asociada a regulaciones del tiempo de trabajo y a la existencia (o no) de políticas de cuidado. En ese sentido, podríamos sintetizar que tanto la legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación median la interacción entre vida laboral y familiar (OIT-PNUD, 2009, p. 15).

Faur (2014, p.41) plantea la consideración de un modelo híbrido de OSC para América Latina, ya que en realidad existen modelos superpuestos con oferta segmentada de tipos de políticas y calidad de las mismas según estrato socio-económico.

En la misma línea, y más específicamente para el caso de Argentina, se puede considerar que la OSC resulta injusta en un doble sentido. Por un lado, porque existe una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias, y por otro lado porque también se verifica una desigual distribución de las responsabilidades entre varones y mujeres al interior de los hogares (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014, p. 12). Esta situación deviene de la conjugación de

insuficientes políticas y provisión pública de servicios de cuidado, conjuntamente con un acceso segmentado a la provisión mercantil del mismo y como consecuencia, diferentes intensidades en el uso del tiempo para el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado no solamente entre varones y mujeres, sino también entre mujeres viviendo en hogares de diferente nivel de recursos monetarios (Lupica, 2010; Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Unicef, Flacso y Cipepec, 2016).

En ese sentido, se observa que el cuidado como derecho ha sido un beneficio vinculado al trabajo asalariado formal, por el que se han establecido derechos y obligaciones diferenciales para mujeres y varones mediante ciertos dispositivos como las licencias, el fuero maternal, régimen de excedencia, etc. (Faur, 2014). Sin embargo, estas protecciones difieren según el régimen laboral en el que se revista (con beneficios variantes pero en general más generosos en el sector público que en el sector privado), y en el límite no tienen ningún acceso a las mismas las personas ocupadas en empleos informales y no registrados, lo que profundiza la mencionada desigualdad.

Por otra parte, el acceso a servicios de cuidado difiere sustancialmente según la etapa del ciclo de vida (siendo mayor para los niños y niñas mayores de 4 años, que para el resto de los grupos de población dependiente -niños y niñas en la primera infancia, las personas mayores y las personas con discapacidad-), el estrato socio-económico de pertenencia y la zona territorial de residencia (MDS-Unicef, 2012).

De esta manera es que nos preguntamos por las posibilidades que el tipo de inserción laboral y sus regulaciones brindan para articular el trabajo de cuidado y el mercantil, en un contexto de injusta OSC, a partir de mecanismos que permitan asumir las responsabilidades de cuidado. Es por ello que a continuación se analiza en particular el trabajo en el ámbito asociativo mercantil (cooperativas de trabajo) considerando dos dimensiones centrales, la seguridad social y la normativa laboral de conciliación.

Regulación del Trabajo y la Seguridad Social en las cooperativas de trabajo

Naturaleza del trabajo asociativo en las cooperativas de trabajo

El trabajo asociativo autogestionado no se encuentra contemplado como categoría ocupacional en el sistema estadístico argentino, por ende tampoco se encuentra prevista su singularidad en el régimen impositivo y previsional (Deux Marzi y Hintze, 2014, 312). Sin desconocer el heterogéneo y diverso conjunto de prácticas socioeconómicas que podrían ubicarse bajo el concepto de trabajo asociativo autogestionado en Argentina, se reconoce que una de las formas de institucionalización y organización del trabajo asociativo que ha crecido a un ritmo significativo desde fines del siglo XX son las cooperativas de trabajo.

Este trabajo asociativo está contenido bajo la forma jurídica de la asociación cooperativa establecida en la Ley de Cooperativas n° 20.337, la cual no contempla a las

cooperativas de trabajo de manera específica³ pero las contiene en un régimen que abona a su identidad genérica (Schujman, 2015, p. 41). Por definición, una cooperativa es:

“una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente 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).

El elemento distintivo de las cooperativas de trabajo es que tienen por objetivo mismo brindar trabajo a los asociados. Ante la falta de una legislación específica que considere los rasgos particulares de esta forma de trabajo autogestionado, lo que reconoce la normativa vigente es la propiedad común del capital y no el carácter colectivo del trabajo en sí mismo (Chulman, 2008, p. 2).

Al respecto es necesario hacer una salvedad acerca de la propia figura del trabajador/a autogestionado/a, ya que la ley de cooperativas sólo los contempla como asociados/as, y en ese sentido la mayoría de las normas que se derivan de ésta parecieran tomar al asociado no como un trabajador que forma parte de una organización de gestión colectiva del trabajo, sino como un propietario (Ruggeri, Galeazzi y García, 2012, p. 15). Dicha tensión en el vínculo del socio/a con la cooperativa se presenta ante la dualidad funcional del trabajador/a – asociado/a, y se manifiesta ante la existencia de encuadres jurídicos que solo contemplan las formas clásicas de trabajo, la relación salarial dependiente y el trabajador independiente autónomo.

Acerca de la naturaleza jurídica del vínculo entre la cooperativa de trabajo y sus asociados, es interesante el análisis que realiza Vuotto (2011, p. 50) acerca de la fundamentación de diversos proyectos de Ley de Cooperativas de Trabajo presentados hasta el año 2011 en el Congreso Nacional de nuestro país. Entre los argumentos, la conveniencia de determinar la naturaleza jurídica de dicho vínculo plantea la necesidad de clarificar si la misma es de carácter asociativo y se enmarca en los actos cooperativos o por el contrario es una aproximación a las relaciones laborales que se encuentran reguladas por contratos de trabajo. Esto da cuenta de las disputas de sentidos acerca del trabajo asociativo y de las discusiones que aún permanecen abiertas en nuestro país. La autora reconoce que, en general, los distintos proyectos se inclinan hacia la primera opción, destacando el carácter asociativo y la no existencia de relación laboral ni de dependencia entre la cooperativa de trabajo y los asociados.

En el mismo sentido, se reconocen también esfuerzos por clarificar las particularidades y el encuadre jurídico del trabajo asociativo mediante las normativas vigentes, aunque los mismos resultan fragmentarios y por momento contradictorios. Estos esfuerzos nos permiten observar cierta pretensión de reafirmar la distinción de las características que adopta el trabajo en estas cooperativas de aquellos aspectos propios de las relaciones laborales de dependencia.

3 Solo se reconoce este tipo de cooperativas en dos artículos de la mencionada Ley, uno vinculado a la distribución de excedentes y otro que habilita ciertas excepciones para los cargos de consejeros.

La Resolución 4664/13 del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), órgano de aplicación y reglamentación de la actividad de las cooperativas, reafirma que la relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y los asociados es de naturaleza asociativa, autónoma e incompatible con contrataciones de carácter laboral, civil o comercial⁴. De esta manera, la relación que prima en las cooperativas de trabajo es de tipo asociativa, regulada en el acto cooperativo⁵ (Ley 20.337, Art 4º), excluyéndose así la relación laboral o de dependencia.

Sin embargo, más allá de estas especificaciones, la resolución concluye en la distinción tradicional entre trabajo dependiente y trabajo autónomo, como formas de encuadre jurídico posibles para la cobertura de ciertas protecciones laborales de los trabajadores, ante la inexistencia de un régimen específico. No se establecen entonces diferencias que permitan, en algunos aspectos, tratamiento diverso a las cooperativas de trabajo (Schujman, 2015, 45). Esta situación conlleva la necesidad de formalizar este trabajo bajo formas existentes en el sistema jurídico e impositivo actual, lo cual plantea ciertos desafíos y contradicciones por no contemplar las características intrínsecas del trabajo asociativo.

Protecciones de la Seguridad Social y las asignaciones familiares en particular

A los efectos del presente análisis, se vuelve necesario considerar algunos aspectos del trabajo en cooperativas que brindan posibilidades (o no) para asumir los cuidados de niños/as y/o familiares y poder articular así el mundo laboral con el de la familia. Estos aspectos se abordarán en el presente apartado y en el siguiente. De acuerdo a estudios preliminares (Pautassi, 2007; Blofield y Martínez Franzoni, 2014; Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; Laya, s/f; Gallo y Martelotte, 2017) se tomarán en consideración solo aquellos aspectos que se vinculan a la disponibilidad temporal o de recursos para el cuidado asociados principalmente a la inserción laboral⁶. Para ello consideramos inicialmente las protecciones de la seguridad social por cuanto brindan beneficios y asignaciones familiares que se vinculan con las posibilidades de asumir en mejores condiciones los cuidados. Y luego, se analizarán normas asociadas al trabajo que permiten la conciliación y los cuidados, como son las protecciones vinculadas a los sistemas de licencias y los beneficios asociados.

4 Esta resolución es una actualización de la que deroga, N°183/92 del Instituto Nacional de Acción Cooperativa (INAC) sobre 'Reafirmación del vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa de trabajo', en la cual también se manifestaba el carácter asociativo de dicho vínculo desechando así las relaciones de dependencia. El INAC es la vieja denominación del actual INAES. Así mismo, la Resol. 784/92 de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) también define que los asociados de cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes de las mismas, considerándolos en cambio trabajadores autónomos.

5 Son actos cooperativos de trabajo los realizados entre la cooperativa de trabajo y sus asociados en el cumplimiento del objeto social y en la consecución de los fines institucionales.

6 Esta selección de variables de análisis responde a los intereses del presente trabajo. Sin embargo, se destaca que los estudios existentes reconocen también, en general, el conjunto de servicios de cuidados.

Para aquellos/as trabajadores/as de cooperativas, las protecciones de la seguridad social están contempladas inicialmente en la resolución 784/92 de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y en la resolución 183/92 del Instituto Nacional de Acción Cooperativa (INAC).

La primera reafirma en su Art. 1º que los asociados a las cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes, debiendo considerárselos entonces como trabajadores autónomos⁷. De esa manera, los regímenes de previsión y protección social a los que pueden acceder los trabajadores autónomos en su conjunto son el Régimen General de Autónomos y el Régimen Simplificado de Pequeños Contribuyentes o Monotributo (Casalí, Jiménez, Lépre, Ortega y Alvarez, 2018, 32/3; Deux Marzi y Hintze, 2014, 321). Más adelante se profundiza en este aspecto⁸.

La segunda establece en su Art. 2º que son las cooperativas de trabajo las que deben prestar los beneficios de la seguridad social a sus asociados y detalla los aportes y prestaciones que las mismas deben satisfacer. Sin embargo, las falencias que en términos reales existen para acceder a las protecciones han generado una demanda del sector por alcanzar mayor cobertura en términos de protección del trabajo cooperativo. En ese sentido, la resolución 4664/13 del INAES intenta cubrir estos reclamos al establecer ciertas modificaciones a la resolución anterior derogándola, manteniendo que la cooperativa debe prestar los siguientes beneficios:

- a. Cumplir con los aportes necesarios a los fines del régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos, o bien por otro legalmente habilitado. Para ello, los trabajadores asociados a la cooperativa de trabajo podrán optar, mediante asamblea, realizar las cotizaciones como trabajadores en relación de dependencia. La cooperativa de trabajo deberá ingresar las contribuciones patronales, actuando como agente de retención de los aportes personales del trabajador asociado [...].
- b. Pagar prestación dineraria a los asociados que corresponda por enfermedad o accidente, en condiciones que no podrán ser inferiores a las condiciones establecidas para el personal dependiente de la misma actividad.
- c. Implementar sistema de prestación de salud para el asociado y su grupo familiar primario, mediante los contratos y/o adhesiones que fueren menester [...].
- d. Pagar reparación dineraria que corresponda percibir al asociado o a sus herederos por incapacidad y/o fallecimiento, derivados de accidentes o enfermedades profesionales.
- e. Adoptar reglamentos relativos al trabajo de mujeres y menores, cuyas condiciones aseguren, como mínimo, la protección que establecen las leyes aplicables a los trabajadores dependientes de la misma actividad.

7 Deux Marzi y Hintze (2014, 321) destacan que esta categoría de trabajadores es amplia y heterogénea al contener a patrones, cuentapropistas y trabajadores familiares.

8 Ambos regímenes están destinados a trabajadores/as por cuenta propia o independientes. Al de autónomos contribuyen los/as trabajadores/as independientes de mayores ingresos y al simplificado los de ingresos más bajos.

- f. Las obligaciones establecidas en b) y d) pueden ser sustituidas mediante contratación de seguro que cubra dichos riesgos. Las aseguradoras de riesgos del trabajo deberán emitir sus pólizas a favor de las cooperativas de trabajo, quienes tendrán la obligación de soportar el costo de los seguros de reparación de daño así como también la obligación de solventar la prevención del riesgo.

Centralmente, las modificaciones que se introducen en la nueva resolución versan en la posibilidad de realizar los aportes al régimen previsional como trabajadores en relación de dependencia, además de la opción de hacerlo como autónomos, así como también habilita a las aseguradoras de riesgos del trabajo a emitir pólizas a favor de las cooperativas de trabajo (Ruggeri, s/f, 12).

Cabe aclarar respecto a la primera opción que dicha manifestación podría considerarse un contrasentido con la ley de cooperativas y también con la resolución 784/92 de la ANSES en relación a la calidad que revisten los y las asociadas de cooperativas de trabajo. Sin embargo, siguiendo el trabajo de Ruggeri (s/f) se pueden realizar algunas salvedades. Por un lado, aclarar que esta posibilidad no implica que efectivamente se dé una dependencia laboral entre la persona trabajadora y la cooperativa, sino que a los efectos previsionales existe la posibilidad de cotizar en el régimen de los trabajadores dependientes. Por el otro, que la aplicación es prácticamente nula de acuerdo al relevamiento que realizaron en cooperativas de trabajo⁹.

Es por ello que la adhesión al régimen destinado para trabajadores/as independientes, mediante la figura del monotributo, es la opción posible que tienen quienes se emplean en cooperativas de trabajo para alcanzar las protecciones de seguridad social. La ley 24.977/98 y sus modificatorias establecen el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RSPC), conocido como monotributo, en la cual se integra de manera explícita como pequeños contribuyentes a los/as integrantes de cooperativas (Art. 2º), entre otros. La inexistencia de una categoría laboral o impositiva propia hace que deban inscribirse impositivamente como pequeños empresarios, debiendo entonces pagar impuesto a las ganancias aunque sus ingresos son muchas veces limitados (Vázquez, 2013, p. 82).

Este sistema establece un régimen tributario integrado y simplificado, que unifica en un pago mensual las obligaciones impositivas (impuesto a las ganancias y al valor agregado) y las cotizaciones a la seguridad social (jubilación y obra social). La conformación de estos componentes, a partir de modificaciones del año 2016, resulta de un monto fijo de cotización por la obra social, y un monto variable en función de la categoría del contribuyente para el caso del componente previsional y también para el impositivo (Casalí et al., 2018, p. 48). La norma también contempla que aquellos/as trabajadores/as, incluso los/as asociados/as a cooperativas de trabajo, adheridos al monotributo e inscriptos en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio

9 Mediante dicho trabajo constataron también un gran desconocimiento de la resolución y falta de condiciones económicas que les permitan a las cooperativas afrontar los incrementos que adoptar esta opción implicaría.

de Desarrollo Social¹⁰ y cuenten con cierto límite de ingresos anuales (correspondientes a los de la menor categoría) estén exentos de ingresar el impuesto integrado y el aporte previsional mensual, pagando solo el 50% de los aportes al sistema de salud¹¹. A estos contribuyentes se los conoce como monotributistas sociales. A continuación se presenta un cuadro comparativo de los aportes y prestaciones del monotributo y el monotributo social.

		Monotributo	Monotributo Social
Aporte Impositivo y a la Seguridad Social	Impuesto integrado (IVA + Ganancia)	Monto variable en función de la categoría	Exento
	Aporte Obra Social	Monto fijo de cotización	50% del monto de la cotización de la categoría más baja
	Aporte Previsión social	Monto variable en función de la categoría	Exento
Prestaciones sociales	Seguro previsional (de vejez, invalidez y fallecimiento)	Si	Si
	Seguro de Salud	Si	Si
	Seguro de Riesgo del Trabajo	No	No
	Asignaciones Familiares	Asignaciones contributivas: Asignación por Hijo/Hija con Discapacidad, Prenatal y por Ayuda Escolar Anual	Asignaciones no contributivas: AUH y Asignación por Embarazo para la Seguridad Social
	Seguro de Desempleo	No	No

Fuente: Elaboración propia.

10 El Decreto 189/04 crea este Registro bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social. En el mismo pueden inscribirse personas físicas en condiciones de vulnerabilidad social debidamente acreditada, que se encuentren en situación de desempleo o que resulten real o potenciales beneficiarias de programas sociales o de ingreso. Así como también personas jurídicas cuyos integrantes reúnan las condiciones precedentemente descriptas. Dicho Ministerio tiene la capacidad de establecer los requisitos y calidades que deberán reunir las personas físicas o jurídicas para la inscripción.

11 Para el caso particular de asociados/as a cooperativas de trabajo, que no se encuentren inscriptos en el Registro pero cuenten con ingresos brutos anuales que no superen el monto máximo correspondiente a la menor categoría, la norma también contempla que solo deberán ingresar las cotizaciones previsionales (aporte jubilatorio y obra social) y estarán exentos del pago del impuesto integrado.

De esta manera es que los/as trabajadores/as pueden acceder a la cobertura de previsión social, de salud y a algunas asignaciones familiares¹². Este tipo de cobertura resulta parcial, ya que solo les permite acceder a tres de los cinco componentes del sistema de seguridad social¹³. Sin embargo, estas debilidades no invalidan los avances que varios autores/as destacan que se han producido a lo largo de los años en términos de protección al incorporar nuevas posibilidades para estos trabajadores y en particular para aquellos más vulnerables, tales como la creación del mencionado Monotributo Social y la Asignación Universal por Hijo (Hopp, 2013, p. 9; Ruggeri, s/f, 5), que busca emular el beneficio por hijo/a del régimen contributivo. De esta forma, se incorporaría a los trabajadores/as cooperativos al régimen de transferencias vinculadas con cargas de familia.

Inicialmente, la incorporación de una parte importante de trabajadores/as autogestionados/as al sistema de asignaciones familiares se da junto al proceso de ampliación de la seguridad social para trabajadores informales y desocupados, mediante la creación de la Asignación Universal por Hijo (AUH) en el año 2009 (Hopp, 2013, p. 10)¹⁴. Esta posibilidad se da para aquellos/as monotributistas sociales y se amplía a partir del año 2011 con la Asignación por Embarazo para Seguridad Social, de esa manera se garantiza el acceso a dos asignaciones no contributivas¹⁵ para el conjunto de monotributistas de menores ingresos.

Hasta inicios del año 2016, las asignaciones familiares no contaban con una reglamentación específica para el conjunto de los trabajadores autónomos, por lo que los trabajadores asociados en cooperativas de trabajo - que no cumplían con los requisitos

12 La cobertura del monotributo permite acceder dentro del sistema previsional al seguro por fallecimiento, invalidez y vejez, dentro del sistema de salud a la prestación básica de cobertura (Casalí et al., 2018, p. 33; Deux Marzi y Hintze, 2014, p. 322-324). Para profundizar en estos aspectos se puede consultar Deux Marzi y Hintze (2014), sin embargo este trabajo no considera las modificaciones introducidas el año 2016 respecto al derecho que adquieren los monotributistas a percibir las asignaciones familiares de tipo contributivas que se enuncian en el cuadro y que se detallan a continuación.

13 El Sistema Único de la Seguridad Social argentino actualmente contempla cinco subsistemas: sistema integrado previsional, de seguros de salud, de riesgo del trabajo, de prestaciones por desempleo y el régimen de asignaciones familiares.

14 Es interesante destacar que también son beneficiarias de la AUH aquellas personas que participan de algunos de los programas nacionales destinados específicamente a cooperativas de trabajo. De acuerdo con información disponible en ANSES, son beneficiarias las personas inscriptas en los programas Hacemos Futuro (Argentina Trabaja y Ellas Hacen), Manos a la Obra y otros programas compatibles del Ministerio de Trabajo.

15 El Decreto 1602/2009 en su artículo n° 8 reconoce el beneficio de la AUH para los monotributistas sociales. El Decreto 446/2011 en su artículo n° 6 hace lo propio con la Asignación por Embarazo para Seguridad Social.

para la categoría del monotributo social¹⁶– no podían acceder a este beneficio. Es por ello que algunas organizaciones generaban mecanismos propios para cubrir dichos beneficios, tales como fondos solidarios o suplementos que se agregaban a la distribución mensual de excedentes (Chulman, 2008, 4). En definitiva las asignaciones familiares se pagaban con fondos propios de las cooperativas y algunos casos estudiados tomaban como referencia el monto que otorgaba el beneficio por hijo del sistema estatal (Vázquez, 2013, p. 83).

Con el Decreto 593/16 se modifica la Ley N° 24.714 del Régimen de Asignaciones Familiares, otorgando el derecho a percibir la Asignación por hijo, por Hijo con discapacidad, Prenatal y por Ayuda escolar anual para la educación inicial, primaria y secundaria, a los/as monotributistas que tengan efectivamente abonados los pagos mensuales. El monto y el tipo de asignación a percibir dependen de la categoría en la que aporte el trabajador/a¹⁷. Esta modificación representa un avance para la cobertura social de los/as trabajadores/as autogestivos, ya que las asignaciones familiares tienen un rol relevante en la disponibilidad de dinero y recursos que pueden ser destinados a resolver algunas responsabilidades de cuidado¹⁸. Si bien estas modificaciones permitieron a estas personas acceder al derecho a un tercer componente del sistema de seguridad social¹⁹, esta cobertura sigue resultando menor que aquella que perciben los/as trabajadores/as en relación de dependencia, quienes además acceden a los beneficios por maternidad, nacimiento y adopción, y matrimonio, tal como se observa en el siguiente cuadro comparativo.

16 Tal como se planteó anteriormente, el monotributo social es una modalidad del monotributo dirigido a personas con ingresos anuales limitados y cumplen con los requisitos que establece el Ministerio de Desarrollo Social. De acuerdo a la información disponible, son destinatarios/as quienes realizan una única actividad económica independiente, impulsan proyectos productivos de hasta 3 integrantes, o forman parte de una cooperativa de trabajo con un mínimo de 6 asociados.

17 De acuerdo con la página oficial de la ANSES los/as trabajadores/as que integran las categorías I, J, y K, que corresponden a las más altas del monotributo y por ende cuentan con mayores niveles de ingresos, solo pueden acceder a las asignaciones por hijo o hijo con discapacidad y de ayuda escolar por hijo con discapacidad. Nuevamente, este procedimiento es similar al que rige el régimen para los/as trabajadores/as asalariados/as, ya que los beneficios que perciben están determinados por el nivel de sus salarios.

18 Si bien no hay evidencia del uso específico que los hogares dan a las transferencias por asignaciones familiares, al menos simbólicamente las mismas están destinadas a atender las necesidades económicas adicionales producidas por las responsabilidades familiares.

19 Resulta materia pendiente el análisis sobre la instrumentación efectiva de esta normativa y el acceso real que los y las trabajadoras monotributistas, así como de cooperativas de trabajo, están teniendo en la actualidad a este beneficio.

Asignación	Trabajadores/as registrados/as	Monotributo	Monotributo Social
Asignación por Prenatal	X	X	
Asignación por Embarazo para Protección Social			X
Asignación por Maternidad	X		
Nacimiento y Adopción	X		
Asignación Familiar por Hijo / Hija con discapacidad	X	X	
Asignación Universal por Hijo			X
Ayuda Escolar Anual ²⁰	X	X	X
Asignación Familiar por Matrimonio	X		

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en ANSES.

A partir del análisis anterior se destaca la cobertura fragmentada en lo referido a la protección social en general y a los aspectos vinculados al cuidado en particular, debido a que la protección y beneficios –de los hijos/as– se califican en función a la situación ocupacional de los padres (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014, 100; Pautassi, Arcidiácono y Straschnoy, 2014, p. 71). En ese sentido, el esquema de prestaciones y servicios de la seguridad social es de tipo universalista estratificado (Filgueira, 1997, p. 11). Pero el mismo encuentra límites en el alcance de la protección social ante las dificultades estructurales que presenta el mercado laboral para absorber mano de obra, y asimismo es un sistema que vulnera la concepción del cuidado como derecho universal (Aulicino, Cano, Díaz Langou y Tedeschi, 2013, p. 3–4).

Existen avances en las protecciones vinculadas a los sectores más vulnerables, ya que algunos vacíos normativos respecto a la protección del derecho al cuidado intentaron cubrirse fundamentalmente mediante la cobertura de la AUH para los y las trabajadoras informales o no registrados, y posteriormente para los autónomos y monotributistas. Pero persisten claras situaciones de desigualdad por lo que algunas autoras (Gallo y Martelotte, 2017, p. 87) plantean la necesidad de avanzar en un sistema de cuidados que sea de carácter universal y no vinculado al tipo de acceso laboral²¹.

20 Esta asignación corresponde a quienes cobran la Asignación Familiar por Hijo o la Asignación Universal por Hijo. A partir del año 2015, con la aprobación del Decreto 504, se otorga el derecho a los/as titulares de la AUH a percibir la Asignación por Ayuda Escolar Anual, que consiste en el pago de una suma anual para la cual deben acreditar la escolaridad y asistencia del niño/a a establecimientos educativos. Cabe aclarar que la misma acreditación, junto al cumplimiento de los controles sanitarios, se les solicita a los/as beneficiarios de la AUH como condición para percibir el 20% del monto de la AUH acumulado del año anterior. La misma condicionalidad opera para ambas asignaciones.

21 Al respecto, cabe destacarse que Pautassi et al. (2014, p. 71) plantean que, al ser las principales receptoras de la AUH las mujeres madres de los niños y niñas, esto implicó que muchas de ellas puedan ingresar al sistema de seguridad social por el hecho de ser madres y no por su vínculo matrimonial con un trabajador asalariado formal. Sin embargo, también reconocen que esta política no puede considerarse estrictamente ni una política de transferencia condicional de ingresos, ni una asignación familiar tradicional de los trabajadores formales, por lo que se debe ubicar en un lugar intermedio.

Continuando con el análisis respecto a los restantes componentes del Sistema de Seguridad Social, se finaliza con el análisis del sistema de las prestaciones por desempleo (que busca sostener el ingreso de trabajadores/as desocupados/as por un tiempo posterior a la pérdida de empleo) y de riesgo del trabajo (que atiende las consecuencias vinculadas con accidentes y enfermedades laborales). En principio, el régimen de monotributo no contempla ninguna de los dos seguros. Sin embargo, las cooperativas tienen, a partir de la resolución 4664/13 del INAES (Art. 2, inc. f), la posibilidad de contratar el seguro por accidentes o enfermedades mediante la contratación de Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

Esta posibilidad enfrenta grandes dificultades para su instrumentación práctica, ya que las empresas aseguradoras presentan reparos para hacerlo, sea por desconocimiento o prejuicio, aunque en los últimos años ha existido mayor apertura de las aseguradoras para realizar pólizas a favor de cooperativas de trabajo (Ruggeri, s/f, 26/7). Además, se pueden identificar algunas confusiones que generan mayor incertidumbre. La ley N° 24.557 de Riesgo del Trabajo establece que son los empleadores los que deben contratar el seguro, pero al no existir relación de dependencia laboral en una cooperativa de trabajo, no pueden contratarlo (Deux Marzi y Hintze, 2014, 325; Ruggeri, 2010, p. 66). No obstante, la ley establece (Art. 2, inc. 2, b y c) que el Poder Ejecutivo podrá incluir en el ámbito de dicha ley a los trabajadores autónomos y aquellos vinculados por relaciones no laborales.

La alternativa que encuentran muchas cooperativas, según la entrevistada, es contratar seguros contra accidentes personales para sus trabajadores asociados, logrando así una cobertura parcial que no se corresponde con las protecciones necesarias para los riesgos de trabajo.

El análisis hasta aquí presentado pone de manifiesto las contradicciones del propio sistema de seguridad social en múltiples niveles. Por un lado, tal como ya se mencionó, debido a la falta de consideración de estos trabajadores como sujetos de derecho de la seguridad social (Hintze y Vázquez, 2011, p. 191), brindándoles en cambio protección como trabajo autónomo en un sistema profundamente mercantilizado (Albergucci et al., 2009 en Maldovan et al., 2017). Esto también pone de manifiesto la dificultad de contemplar otros modelos -no clásicos- de relaciones laborales en el marco de un sistema de seguridad social que históricamente ha sido pensado exclusivamente como una forma de cobertura de los trabajadores asalariados (Maldovan et al., 2017, p. 6), lo cual genera en términos de derechos y protecciones de cuidado y conciliación una clara estratificación.

En definitiva, ciertamente persisten problemáticas que dan cuenta de las dificultades que los/as trabajadores/as tienen para lograr el acceso al sistema de protección social, así como también de los mecanismos internos que se organizan y desarrollan para lograr cubrirlas, tal como se explicitó anteriormente. Esto nuclea el reclamo coincidente de las organizaciones de representación de trabajadores asociativos autogestionados en torno a la necesidad de avanzar en el tratamiento de la seguridad social, buscando reconquistar derechos equiparables a los de los/as trabajadores/as en relación de dependencia (Deux Marzi y Hintze, 2014, p. 343). Cabe preguntarnos en qué medida las demandas por la

protección de la maternidad, el cuidado y la conciliación se manifiestan efectivamente en las problemáticas que se denuncian y exigen desde el movimiento.

Articulación familia-trabajo. Las licencias como posibilidad de cuidar

Las regulaciones del trabajo también contemplan otro tipo de protecciones de los/as trabajadores/as y sus familias que brindan posibilidades de asumir responsabilidades de cuidados, como es el caso de las licencias u otros beneficios, e inciden en las prácticas de cuidado que los y las mismas desarrollan. Sin embargo, Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014, p. 108) destacan que en materia de legislación laboral el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores, en general, se circunscribe a los períodos de licencia por maternidad, y una mínima consideración a la licencia por paternidad, lo que demuestra que la corresponsabilidad del cuidado ha sido tibiamente incluida en el sistema normativo.

La ley marco que contempla estos elementos es la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744/76, que rige las condiciones de empleo en el sector privado. Sin embargo, existen diferencias sectoriales, ya que los convenios colectivos de trabajo o acuerdos sectoriales pueden ampliar, y de hecho lo hacen, ciertos beneficios por encima de lo establecido en la ley como mínimo. Además, cabe destacar que esta ley cubre aquellas relaciones laborales registradas y en relación de dependencia, dejando por fuera al conjunto de trabajadores no registrados o informales y a quienes trabajan de manera autónoma o bajo la modalidad del monotributo (Faur, 2014, p. 121; Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014, p. 110; Aulicino et al., 2013, p. 23). Teniendo en cuenta que son las mujeres quienes mayormente se insertan de manera informal en el mercado laboral, esta situación se torna doblemente problemática.

Resulta entonces evidente que el trabajo asociativo desarrollado en cooperativas de trabajo queda por fuera de cualquier tipo de licencias relativas al derecho al cuidado. Sin embargo, la resolución 4664/13 del INAES abre una posibilidad al plantear algunas directrices para la protección del trabajo en cooperativas al incluir la adopción de reglamentos relativos al trabajo de mujeres y menores, los cuales deben garantizar como mínimo las mismas condiciones de los/as trabajadores/as dependientes de la misma actividad (inc. e). Esta alternativa queda supeditada a las posibilidades reales de cumplimiento de cada cooperativa; y tal como se encuentra planteada la norma, resulta acotada al menos en términos de corresponsabilidad.

A los efectos del presente trabajo, se analizan a continuación las previsiones contempladas en la LCT para el trabajo de mujeres como normativa general, ya que el objetivo es observar las protecciones mínimas que podrían incorporarse en los reglamentos de las cooperativas.

La LCT establece centralmente protecciones a la maternidad y de no discriminación contra las mujeres, entre ellas se encuentran la licencia por maternidad, la conservación del trabajo, la presunción de despido por causa de embarazo, descansos diarios por lactancia, habilitación de salas maternas y guarderías para niños/as ante ciertas situaciones

establecidas²², así como el estado de excedencia. Por otra parte, y vinculado a las situaciones familiares, la ley contempla las licencias por paternidad y por matrimonio.

Simultáneamente, podemos identificar ciertas omisiones en relación al derecho al cuidado y la conciliación, como las licencias por adopción y por visitas con fines de adopción, por atención de hijos/as menores y atención del grupo familiar, por adaptación escolar. Tampoco se contempla la equiparación de estos derechos para las parejas del mismo sexo de manera explícita (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015, p. 114-115).

Esto nos permite observar por un lado que el rol de Estado como regulador y garante de derechos se vuelve central en tanto su intervención delimita responsabilidades y obligaciones, habilitando o no el acceso a derechos, pero establece asimismo roles que se sostienen en estereotipos de géneros que también reproduce. Por ejemplo, mediante las diferencias en la cantidad de días de las licencias por maternidad (90 días) y paternidad (2 días) así como en el sesgo maternalista de las protecciones detalladas.

De todos modos, este conjunto de licencias y beneficios opera simplemente como referencia para las cooperativas de trabajo. En este sentido, no se reconocen estudios que analicen de qué manera resuelven este aspecto los/as trabajadores/as asociativos, qué mecanismos utilizan, cómo alcanzan –o no– los acuerdos, de qué manera se reconoce y trabaja esta problemática. En cambio, los análisis identificados sólo abordan aspectos estrictamente de la seguridad social y no desde un enfoque de cuidados.

De acuerdo a la entrevistada, muchas cooperativas efectivamente utilizan sus reglamentos internos para establecer acuerdos en torno a las licencias, entre otras cosas, y algunas –que la entrevistada logra identificar específicamente– incluso establecen parámetros de avanzada que superan los establecidos en la LCT. Esta no pareciera ser la norma, ya que a partir de algunas indagaciones exploratorias (Logiodice y Delfino, 2017), identificamos que el período de licencia que se establece en un caso analizado es similar al que contempla la LCT en general y adicionalmente no se encuentra resuelto el problema de la cobertura del “salario caído” correspondiente al período de ausencia en el lugar de trabajo. Esto refiere a la no cobertura de la remuneración de los meses o días en que el/la trabajador/a se ausenta del lugar de trabajo, y es una situación similar a la que se presenta en períodos de licencia por enfermedad laboral o accidentes de trabajo²³. Es decir que a diferencia de lo que establece la LCT, la licencia por maternidad acordada en el marco de las cooperativas de trabajo corre el riesgo de ser un beneficio no remunerado, al estar sujeto a las posibilidades económicas reales que tengan las cooperativas de garantizarlo.

22 La norma pauta en el Art. 179 que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan. Sin embargo, al no encontrarse reglamentada esta norma, resulta en la mayoría de los casos un asunto pendiente (Aulicino et al., 2013, 35).

23 Los seguros que cubren a los/as trabajadores/as de las cooperativas (que pueden ser de vida, accidentes personales o invalidez) solo cubren una mínima fracción de los daños y cuando los siniestros ocurren, no cubren los “salarios caídos” por los tiempos de licencia necesarios como consecuencia del accidente o enfermedad laboral (Chulman, 2008, p. 4; Ruggeri, 2010, p. 67).

La forma en que actualmente se regula este aspecto en este sector presenta límites en términos de protecciones para sus trabajadores/as, al dejarlo librado a las capacidades organizacionales. Asimismo, la tendencia a reproducir los sesgos de género sería esperable incluso cuando se tomaran en consideración las protecciones establecidas en la LCT. Sin embargo, también es una posibilidad de diseñar nuevos mecanismos que superen la visión maternalista de los cuidados y promuevan la corresponsabilidad.

En el mismo sentido, y en términos de desafíos, se podría sintetizar que las demandas por mayor cobertura de derechos de cuidado para el sector de las cooperativas de trabajo debieran reconocer las limitantes actuales del alcance de la normativa laboral que resulta parcial e insuficiente en términos de conciliación y genera un acceso estratificado a los derechos (Faur, 2014, p. 158).

Conclusiones

El presente trabajo analizó aquellos elementos vinculados a la inserción laboral en cooperativas de trabajo que a nivel normativo facilitan asumir responsabilidades de cuidados a sus trabajadores/as. Entendiendo que dichos dispositivos e instrumentos de protección se estructuran bajo la organización social del cuidado en donde el Estado cumple un rol central, no solo en la definición de dichos dispositivos –entre otras– sino también como un actor proveedor de servicios. Este análisis resulta de interés a los efectos de reconocer las posibilidades que el trabajo asociativo mercantil genera en términos de articulación con las responsabilidades de cuidado, y en definitiva, las posibilidades que existen en términos de promoción de la corresponsabilidad como mecanismo de igualdad de género.

El análisis presentado permite identificar la debilidad de los derechos de la seguridad social y protecciones para el cuidado que tienen los/as trabajadores/as de las cooperativas de trabajo, situación que se vincula con el modo de formalización que presenta el sector. En ese sentido, si bien se reconoce por un lado la reciente posibilidad de acceder al derecho a asignaciones familiares, esto solo resulta un avance parcial ya que solo habilita algunas asignaciones y no la totalidad disponible en el sistema vigente para trabajadores/as dependientes. Así mismo, se entiende que los beneficios vinculados a las licencias y protecciones de la maternidad, paternidad y lactancia dependerán en gran medida de los acuerdos internos y posibilidades a nivel de la organización al no estar contemplados a nivel normativo para el trabajo autónomo. Esta situación puede implicar tanto una reproducción de las desigualdades de género derivadas de las protecciones establecidas en el sistema, como también abre la posibilidad de establecer pautas internas de licencias más amplias y bajo criterios no maternalistas y promotores de la corresponsabilidad.

Más allá de las particularidades específicas del trabajo asociativo en las cooperativas ya descritas, resulta necesario plantear que esta situación también remite a deficiencias o dificultades del sistema de seguridad social y la protección del trabajo en su conjunto, así

como a la cobertura fragmentada y parcial de los derechos de cuidados. Que se manifiesta en un doble vector de desigualdad, por un lado de acuerdo al tipo de inserción laboral y por el otro de acuerdo al sistema de género.

Por último, el presente análisis permite pensar la necesidad de profundizar en posteriores análisis cuales son las prácticas que efectivamente desarrollan las cooperativas de trabajo en torno a la cobertura de la seguridad social de sus trabajadores/as y aquellos acuerdos internos –si hubiera– que permiten garantizar ciertos beneficios sociales y que configuran posibilidades de conciliar las responsabilidades de cuidado con el trabajo asociativo.

Referencias

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Declaración de Identidad Cooperativa, 1995.

ARANGO GAVIRIA, Luz Gabriela. El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En: ARANGO GAVIRIA, Luz Gabriela; MOLINIER, Pascale (comps.). *El trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá: La Carreta Social, 2011.

AULICINO, Carolina; CANO, Estefanía; DÍAZ LANGOU, Gala; TEDESCHI, Virginia. Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado. *Documento de Trabajo n. 106*, CIPPEC, 2013.

BARRERE-MAURISSON, Marie Agnes. *La división familiar del trabajo. La vida doble*. Buenos Aires: Lumen, 1999.

BLOFIELD, Merike; MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, n. 114, p. 107-125, 2014.

CASALÍ, Pablo; JIMÉNEZ, Maribel; LÉPORE, Eduardo; ORTEGA Lucía; ALVAREZ Mariana. Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento. *Serie Documento de Trabajo 19*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018.

CARRASCO, Cristina. La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, n. 11, p. 205-225, 2011.

CHULMAN, Valeria. *Acerca de las condiciones de acceso de los trabajadores autogestionados al sistema de seguridad social en la Argentina actual*. Buenos Aires: Espacio de Economía Social, Instituto de Estudios y Formación de la CTA, 2008.

DEUX MARZI, María Victoria; HINTZE, Susana. Protección y seguridad social de los trabajadores asociativos autogestionados. En: DANANI, Claudia; HINTZE, Susana (comps.). *Protecciones y desprotecciones (II): problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*. Buenos Aires: UNGS, 2014.

ESQUIVEL, Valeria. La economía del cuidado en América latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. *Cuadernos Atando Cabos; Deshaciendo Nudos*, Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD, Área de Práctica de Género, 2011.

_____. El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la encuesta de uso del tiempo de la ciudad de Buenos Aires. En: ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor; JELIN, Elizabeth (comps.). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES-UNICEF-UNFPA, 2012.

FAUR, Eleonor. *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

FILGUEIRA, Fernando. *Tipos de welfare y reformas sociales en América Latina. Eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada*. Guadalajara: Social Science Research Council, 2014.

GALLO, Victoria; MARTELOTTE, Lucía. *El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa. Estudio de los proyectos de ley presentados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Buenos Aires, Misiones, Salta y Tierra del Fuego*. Buenos Aires: ELA-UNICEF, 2017.

HINTZE, Susana; VÁZQUEZ, Gonzalo. A modo de introducción a la problemática del trabajo asociativo y autogestionado. En DADANI, Claudia; HINTZE, Susana (comps.). *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011.

HOPP, Malena. Políticas de promoción del trabajo asociativo y autogestionado en la Argentina actual: un balance. *Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas Autogestionadas (OSERA)*, n. 9, 2013.

LAYA, Ana. El derecho al cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del sector privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. *Documentos de Trabajo 5. Políticas públicas y derecho al cuidado*, ELA, CIEPP y ADC, s/f.

LOGIODICE, Luisina; DELFINO, Andrea. La articulación del trabajo mercantil y el trabajo doméstico no remunerado. Un estudio de caso del sector de servicios de limpieza de la ciudad de Santa Fe, Argentina. *Congreso ALAS, XXXI*, 2017, Montevideo.

LUPICA, Carina. *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Santiago de Chile: OIT, 2010.

MALDOVAN BONELLI, Johanna; YNOUB, Emanuel; FERNÁNDEZ MOUJÁN, Lucio; MOLER, Emilce. Políticas públicas e instituciones de regulación socio-laboral para la Economía Popular. Supuestos y tensiones en el debate por la Ley de Emergencia Social. *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, XIII*, 2017, Buenos Aires.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (MDS) - UNICEF. *Encuesta sobre condiciones de vida de niñez y adolescencia. Principales resultados. 2011-2012*. Buenos Aires: MDS-UNICEF, 2012.

MOLINIER, Pascale. Antes que todo, el cuidado es un trabajo. En: ARANGO GAVIRIA, Luz Gabriela; MOLINIER, Pascale (comps.). *El trabajo y la ética del cuidado*. Bogotá: La Carreta Social, 2011.

OIT-PNUD. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: OIT-PNUD, 2009.

PAUTASSI, Laura. *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. Buenos Aires: Ed. Capital Intelectual, 2007.

PAUTASSI, Laura; ARCIDIÁCONO, Pilar; STRASCHNOY, Mora. Condicionando el cuidado. La Asignación Universal por Hijo para la Protección Social en Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, n. 50, p. 61-75, 2014.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina; GIOSAZUAZÚA, Noemí; NIEVA, Dora. Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina. *Documento de Trabajo n. 77*, CIEPP, 2010.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina; PAUTASSI, Laura. *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ELA, 2014.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina; MARZONETTO, Gabriela. Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Perspectivas de Políticas Públicas*, v. 4, n. 8, p. 103-134, 2015.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina. Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, n. 256, p. 30-44, 2015.

RUGGERI, Andrés. *Las empresas recuperadas en la Argentina. Informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por los trabajadores*. Buenos Aires: Programa Facultad Abierta-UBA, 2010.

_____. *Informe socioeconómico cooperativas de trabajo y seguridad social en Argentina*. Buenos Aires: Programa Facultad Abierta-UBA-IDELCOOP, s/f.

RUGGERI, Andrés; GALEAZZI, Cecilia; GARCÍA, Fernando. Problemas del trabajo autogestionado. *Cuadernos para la autogestión #2*, Programa Facultad Abierta-UBA-Centro de Documentación de Empresas Recuperadas, 2012.

SCHUJMAN, Mario. *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Rosario: Ediciones DelRevés, 2015.

TRONTO, Joan. *Who cares? How to reshape a democratic politics*. Ithaca: Cornell University Press, 2015.

VÁZQUEZ, Gonzalo. Trabajo autogestionado, protección social y construcción del territorio. Un análisis del caso de la cooperativa UST (Argentina) desde la perspectiva económica sustantiva. *Revista Estudios Cooperativos*, n. 18, p. 73-88, 2013.

UNICEF - FLACSO - CIPPEC. *Análisis de los Centros de Primera Infancia. Principales resultados*. Buenos Aires: UNICEF-FLACSO-CIPPEC, 2016.

VUOTTO, Mirta. *El cooperativismo de trabajo en Argentina. Contribuciones para el diálogo social*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, 2011.

WAINERMAN, Catalina. *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada?*. Buenos Aires: Lumiere, 2005.

Normativa consultada

Ley 20.337/73. Ley de cooperativas.

Ley 24.977/98. Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.

Ley 24.714/96. Régimen de asignaciones familiares.

Ley 24.557/95. Ley de Riesgos del Trabajo.

Decreto 593/16. Modificatorio Régimen de Asignaciones Familiares.

Decreto 504/15. Modificación Régimen de asignaciones familiares.

Decreto 446/2011. Asignación por Embarazo para Protección Social.

Decreto 1602/2009. Subsistema no Contributivo de Asignación Universal por hijo para Protección Social.

Decreto 189/04. Creación del Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social.

Resolución 183/92 del Instituto Nacional de Acción Cooperativa (INAC).

Resolución 4664/13 del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES).

Resolución 784/92 de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Otras fuentes de información

<https://www.anses.gob.ar>

<https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial>

<https://www.afip.gob.ar/monotributo/>

<https://monotributo.afip.gob.ar>

Articular trabalho e cuidado nas cooperativas de trabalho na Argentina: desafios normativos na perspectiva de gênero

Resumo

As discussões sobre o modo como os cuidados organizam-se socialmente, sua distribuição desigual entre mulheres e homens e o seu reconhecimento como trabalho são contribuições da economia feminista que nos permitem compreender seus aportes ao sistema sócio econômico. Nesse aspecto, este trabalho tem como objetivo reconhecer as possibilidades que existem para resolver os cuidados a partir da inserção laboral em cooperativas de trabalho. Entendendo que as mesmas não podem conceber-se de modo separado, se não que devem ser compreendidas no marco de uma organização e distribuição social do trabalho de cuidado mais ampla, devido ao alcance do presente trabalho, destacaremos as possibilidades de articulação em vinculação com o modo de inserção laboral. A importância desta abordagem fundamenta-se na persistente divisão sexual do trabalho e nas características específicas do trabalho cooperativo, que em sua condição de trabalho associativo e autogerido, apresenta desafios claros para as normativas laborais e as proteções sociais.

Palavras-chave: Trabalho de cuidado, cooperativas de trabalho, gênero, articulação, proteção social.

Articulating work and care in cooperative organizations in Argentina: normative challenges from a gender perspective

Abstract

Discussion about the way in which care is socially organized, its unequal distribution between men and women, and its recognition as a job are contributions derived from feminist economics, which enable to understand its impact on the socioeconomic system. It is within this framework that the present study intends to identify what job placement opportunities connected to care cooperative organizations can provide. Understanding that these opportunities cannot be conceived in isolation, but rather, within the structure of a wider care work distribution and organization system, this work will examine articulation possibilities in connection with job placement. The relevance of this approach is rooted on the persistence of the gender-based division of this type of work and the specific characteristics of cooperative work which, in its associative and self-managed nature, presents clear challenges in terms of labor norms and social protections.

Keywords: Care, cooperative organizations, gender, articulation, social protection.

Data de recebimento do artigo: 17/09/2018

Data de aprovação do artigo: 15/11/2018