



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

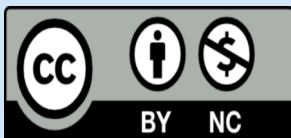
Iglesias Ocampo, Fabián David

Empresas Recuperadas por sus Trabajadorxs : Avances y retrocesos de la demanda de seguridad social en nuestro país, 2008-2021

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – No comercial 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Iglesias Ocampo, F. D. (2023). Empresas Recuperadas por sus Trabajadorxs : Avances y retrocesos de la demanda de seguridad social en nuestro país, 2008-2021 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2303>

Iglesias Ocampo Fabián David

Título de tema de investigación:

**“Empresas Recuperadas por sus Trabajadorxs:
Avances y retrocesos de la demanda de seguridad
social en nuestro país, 2008-2021”.**

Director: Andrés Ruggeri

Codirector: Sebastián Abregú

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Florencio Varela

Año 2022

Tabla de contenido

Agradecimientos	4
Dedicatoria	5
Resumen	6
Introducción	7
Capítulo 1	9
<i>Metodología</i>	9
Marco conceptual	10
<i>Empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT)</i>	10
Sistema Único de Seguridad Social en Argentina	12
Las ERT y el SUSS	16
Monotributos y ERT	18
Antecedentes	20
Capítulo 2	26
Contexto neoliberal y ERT	26
Breve historia y contexto actual de las ERT seleccionadas	29
<i>Eitec</i>	29
<i>Galaxia</i>	31
<i>Safra</i>	32
Capítulo 3	35
Análisis de los datos obtenidos en las entrevistas	35
<i>Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)</i>	35
<i>Comparación del SIPA en las tres empresas</i>	36
<i>Régimen de asignaciones familiares.</i>	38
<i>Comparación del Régimen de Asignaciones Familiares en las tres empresas</i>	39
<i>Sistema de Riesgos del Trabajo.</i>	40
<i>Comparación del Sistema de Riesgos del Trabajo en las tres empresas</i>	41
<i>Sistema Nacional de Seguridad de Salud.</i>	45
<i>Comparación del Sistema Nacional de Seguridad de Salud en las tres empresas</i>	46
<i>Prestaciones por Desempleo.</i>	47
La voz de los trabajadores	49
<i>La voz de los trabajadores respecto al SIPA</i>	50
<i>La voz de los trabajadores respecto al régimen de asignaciones familiares</i>	51
<i>La voz de los trabajadores respecto el Sistema de Riesgo de Trabajo</i>	51
<i>La voz de los trabajadores respecto el Sistema Nacional de Seguridad de Salud.</i>	52
<i>La voz de los trabajadores respecto las prestaciones por desempleo.</i>	53

Conclusiones	54
Bibliografía	58
Anexo	61

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Kari, mi compañera de vida por el aguante, esas tardes y mañanas de mates y estudio y el apoyo incondicional.

Agradezco a mi hijo, por la paciencia de tantos días que tuvo que guardar silencio, porque papá tenía que estudiar.

Agradezco a toda mi familia, madre, padre, hermanxs, tixs y prima, por el apoyo presencial y a la distancia.

Agradezco el gran apoyo a mis compañerxs de Unidos por la UNAJ que todos los días están trabajando para lograr la universidad que queremos y nos merecemos.

Agradezco a mi querido Chernóbil (Moni, Leo, Dani, Nati, Aye y Meli) y queridas Desertoras (Agus y Gloria), cada unx de ustedes fueron fundamentales para lograr mi sueño.

Agradezco a mi querido compañero e inspiración política Mauro Leguizamón, A seguir militando en las buenas y en las malas por una sociedad cada vez más justa.

Por último, agradezco profundamente a Andrés Ruggeri y Sebastián Abregú, por ayudarme a lograr mi trabajo integrador final.

Gracias, les quiero a todes

Dedicatoria

A mi compañera de vida e hijo, que supieron entender cada ausencia y siempre estuvieron ahí, para apoyarnos en nuestras metas y sueños.

A Néstor y Cristina por darme la posibilidad de finalizar mis estudios con la implementación del plan Fines y por darme la Universidad que tanto quiero.

A cada docente, estudiante y compañerx que me cruce en el camino hacia mi título.

A Vidal y todos los eruditos que la acompañan, para seguir demostrándole que los pobres llegamos a la universidad y nos graduamos.

Se los dedico

Resumen

El siguiente trabajo busca determinar los avances y retrocesos en la inserción de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT), dentro del Sistema Único de Seguridad Social en Argentina (SUSS), entre los años 2008 y 2021.

En particular, se analizan las medidas tomadas por el Estado y la situación de los trabajadores que integran las ERT, para intentar comprender las desigualdades en derechos de seguridad social que atraviesa este sector, y la importancia de visibilizar y profundizar las medidas, para un sistema más inclusivo.

Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicaron técnicas cualitativas y análisis a datos cuantitativos. Se analizaron decretos, leyes, proyectos de leyes inherentes a la temática y el SUSS. Asimismo, se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas a integrantes de las ERT seleccionadas.

Palabras claves

Empresas Recuperadas, monotributo, seguridad social, trabajo, Estado, cooperativas

Summary

The following work seeks to determine the advances and setbacks in the insertion of the Companies Recovered by their Workers (ERT), within the Single Social Security System in Argentina (SUSS), between the years 2008 and 2021.

In particular, the measures taken by the State and the situation of the workers that make up the ERT are analyzed, to try to understand the inequalities in social security rights that this sector is going through, and the importance of making visible and deepening the measures, to a more inclusive system.

To achieve the proposed objectives, qualitative techniques and analysis were applied to quantitative data. Decrees, laws, bills inherent to the subject and the SUSS were analyzed. Likewise, a series of semi-structured interviews were conducted with members of the selected ERT.

Keywords

Recovered Companies, monotax, social security, work, State, cooperatives

Introducción

Los Derechos de Seguridad Social buscan brindar protección ante distintas contingencias y necesidades específicas que atraviesan las personas de la sociedad, desde el nacimiento hasta su muerte. Por lo tanto, la seguridad social busca garantizar el goce de los derechos sin discriminación alguna, basándose en sus principios, que la transforman en un derecho humano para garantizar igualdad y equidad para un bienestar social (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; y Organización Mundial del Trabajo, 2012). Gran parte de este sistema va dirigido a los trabajadores. Entonces, cabe preguntarse: ¿Los trabajadores de las empresas recuperadas tienen acceso de igual manera a la seguridad social? Es una de las preguntas que intenta resolver este trabajo, analizando los distintos avances y retrocesos en la inserción de este sector, en el periodo 2008-2021.

El trabajo aborda el periodo a partir del año 2008, por los sucesos de suma importancia que ocurrieron en Argentina, y que afectaron directamente al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) y a los trabajadores de las ERT en esos años. En primer lugar, es el paso de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones a través de la Ley 26.425¹, sancionada el 20 de noviembre del año 2008.

En segundo lugar, el 30 de octubre del 2009 se implementó la Asignación Universal por Hijo (AUH) mediante el decreto 1602/2009². Que a partir del 2016 se amplió a las y los cooperativistas de trabajo, agrupados en el monotributo de las categorías más bajas.

En tercer lugar, En diciembre del 20013, el INAES introduce la resolución 444/13³ modificando el sistema previsional, habilitando la posibilidad de que las ERT realicen los aportes como si fueran trabajadores y trabajadoras bajo relación de dependencia.

En cuarto lugar, la presentación del proyecto de ley 6261-D-2020⁴, que busca la obtención de derechos de los trabajadores de las ERT, como la libre afiliación a sindicatos, licencias ordinarias y especiales como rige en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ser incluidas en las negociaciones de los convenios colectivos de trabajo, entre otras cosas.

¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148141/norma.htm>

² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159466/norma.htm>

³

file:///C:/Users/Fabian/Desktop/carpeta%20fabian/segundo%20cuatrimestre%202021%20Unaj/Seguridad%20Social%20en%20ERT/informe%20segsocial.pdf

⁴ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/6261-D-2020.pdf>

Por último, el 23 de septiembre del año 2022, el Poder Ejecutivo Nacional, sanciona el decreto N°651/22⁵ que modifica la Ley de Riesgos de Trabajo N°24.557⁶, habilita a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) a brindar el servicio a las cooperativas de trabajo, entre las que se encuentran las ERT. Esta resolución se decreta después de haber finalizado la investigación de este trabajo y a su vez, es muy reciente para analizar su aplicación y resultados dentro de las ERT. No obstante esto, es indispensable señalar que es un paso muy importante para resolver las problemáticas relacionadas a los riesgos de trabajo y un gran avance entorno a la inclusión de las ERT en el SUSS.

Esto significa que a partir de esta resolución los trabajadores de las ERT pueden decidir por asamblea la contratación de las prestaciones de una ART Y las ART deben prestar el servicio.

Por un lado, es imprescindible entender el origen y la particularidad de las ERT, que la diferencia de una empresa de sistema tradicional (Sociedad por Acciones Simplificadas, Sociedad de Responsabilidad Limitada y Sociedad Anónima) y de muchas cooperativas. Por otro lado, se debe comprender el Sistema Único de Seguridad Social implementado en Argentina, sus principios, modificaciones y la accesibilidad a estos derechos que tienen los trabajadores que integran las ERT.

También es fundamental determinar si hubo “avances” en seguridad social, y medidas tomadas como alternativas a una cobertura social.

El trabajo propone, como finalidad, realizar un recorrido que atraviesan las ERT y sus integrantes en relación con el SUSS. Con esto generar la información correspondiente para buscar una solución al reclamo y necesidad de este sector.

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-651-2022-371864>

⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

Capítulo 1

Metodología

El trabajo utiliza como guía las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación, garantizando el consentimiento informado, anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (ley 11.044).

Este trabajo es una investigación que emplea metodología cualitativa, de acuerdo con la siguiente definición:

“Las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos, estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos”. (Vasilachis, 2006).

A su vez, el diseño es un proyecto de investigación flexible, porque a medida que avanza la investigación surgen situaciones nuevas relacionadas con la temática, esto quiere decir, que no va a ser lineal, ya que pueden surgir nuevas preguntas en las entrevistas y a su vez, nuevas formas de recolección de datos que permitan enriquecer la investigación (Mendizábal, 2006). Por lo que investiga y analiza la problemática ya mencionada anteriormente, también será un trabajo exploratorio ya que la problemática planteada por el momento está poco explorada (Neiman y Quaranta, 2006).

La población analizada son las ERT que se encuentran ubicadas en Gran Buenos Aires Sur de la Provincia de Buenos Aires, en los distritos de Florencio Varela, Berazategui y Quilmes.

De la región enunciada en el párrafo precedente, el trabajo se centrará en tres empresas recuperadas, a las que se contó con facilidad de acceso, lo que permitió tener acceso a la información necesaria que requiere este trabajo de investigación.

A su vez, buscó recuperar las voces de los trabajadores de las ERT, con entrevistas semiestructuradas, esto quiere decir, que se realizaron preguntas ya elaboradas, pero con la

posibilidad de modificarlas según el perfil de la persona entrevistada, para romper la formalidad que puede tener una entrevista y lograr un mayor acercamiento con el objetivo de generar confianza (Díaz, Torruco, Martínez y Ruiz, 2013).

También, para comprender la situación a nivel nacional de los derechos de seguridad social de las ERT, se analizan los documentos e informes que provee la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), los informes del Programa Facultad Abierta de La universidad de Buenos Aires y los informes de la Fundación de Educación Cooperativa (Idelcoop) y, por último, resoluciones y proyectos a ley, que abordan la problemática.

Marco conceptual

Empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT)

En Argentina, la profundización de un conjunto de reformas económicas neoliberales, impulsadas por varios organismos financieros internacionales, conocido como el consenso de Washington y las recetas del FMI durante la década del '90, “cuyas reformas de política económica estaban basadas en una lógica de mercado caracterizada por la apertura y disciplina macroeconómica” (Martínez Rangel, 2012). Éstas abrieron camino a este nuevo sistema, implementando estrategias para lograr la reducción del Estado, romper con la industria nacional, quebrar la resistencia obrera (la cual se vio muy golpeada en la última dictadura), aumentar la desigualdad entre los sectores más vulnerables y los grandes empresarios, entre tantas otras cosas.

“Este plan económico neoliberal perjudicaba de manera directa a la clase obrera y a las pequeñas y medianas empresas de capitales nacionales que dependían de la protección para subsistir y que por consiguiente comenzaron a cerrar, dejando desempleados a miles de trabajadores”. (Velasco et al; 2019)

Pero estas recetas no podrían haberse implementado, sin la gran ayuda del último golpe cívico militar y sus gobernantes, que comenzó en 1976 y finalizó en 1983, insertaron en la sociedad las medidas económicas que terminaron con la intervención proteccionista del Estado hacia la industria nacional, disminuyeron el volumen del aparato estatal y abrieron la economía. Este plan económico fue conocido como el Programa de Recuperación, Saneamiento y Expansión de la Economía Argentina, implementado por Martínez de Hoz, quien era el Ministro de

Economía de esa época. A su vez, utilizaban todo el aparato represor del Estado, hacia cualquier resistencia o hacia cualquier persona u organización que podrían entorpecer sus planes. Es decir, que no solo se realizó el genocidio y la desaparición de actores sindicales y sociales sino también, se fue cambiando la matriz productiva del país. (Ruggeri 2014)

Muchos empresarios argentinos cerraron sus plantas y prefirieron convertirse en importadores de sus mismos productos o migrar sus capitales al negocio financiero, y para poder lograr eso, los empresarios presentaban quiebra para despegarse de sus responsabilidades como patronales, utilizando distintas estrategias para auto sabotear sus empresas. Una de las estrategias es el vaciamiento, que según Andrés Ruggeri (2014) es una maniobra fraudulenta, es que los empresarios deciden desinvertir en sus propias empresas, para lograr desvincularse de ellas con un mínimo costo (estafas al fisco, dejaron de pagar sueldos, aportes, contribuciones, entre otros), pero dejando un costo más alto a expensas del Estado y los trabajadores. A su vez, la coyuntura provocó que muchos empresarios presentaron quiebra (no fraudulenta), declarando su incapacidad de cumplir con sus obligaciones financieras, por lo tanto, deciden hacer esta presentación, para intentar cumplir con los acreedores. Una de las principales medidas que provocaron estos cierres fue la ley 29.928⁷ de convertibilidad, que establecía la paridad cambiaria, haciendo que 1 peso sea igual que 1 dólar. Dicha medida, permitió importaciones masivas con productos a muy bajo costos, volviendo inviable algunas empresas productivas industriales.

Pero todo esto no podría haber sido posible sin un

“Proceso previo de precarización constante de las condiciones de trabajo, el sufrimiento de los obreros que debían aceptar esta situación ante la perspectiva de quedar en la calle sin alternativas de conseguir otro empleo, las maniobras fraudulentas de muchos empresarios y los esfuerzos honestos de otros (menos) que no pudieron salvar su empresa de las condiciones macroeconómicas imperantes.” (Ruggeri; 2013: 8).

Esta situación, según Ruggeri (2003), es el inicio de un nuevo fenómeno conocido como Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT). Una empresa recuperada por lo general se constituye como cooperativa de trabajo, pero no se conforman como un grupo de personas que quieren implementar un objetivo económico desde cero. Si no que, estas empresas, nacieron al calor del cierre de una empresa de capital privado, mayormente gestado por sus dueños, en

⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/328/norma.htm>

donde el capital es el que abandona el establecimiento, y este abandono permite que esa empresa pueda ser manejada por sus trabajadores, los mismos trabajadores que hasta poco tiempo antes eran asalariados de esos establecimientos. Los trabajadores se empezaron a dar cuenta, que lo peor que les podía pasar era perder el puesto de trabajo. Empezaron a generar una resistencia al cierre de la fábrica, impulsando grandes luchas y medidas de fuerza, que en muchos casos terminaron en feroces desalojos y represiones. Con el transcurso del tiempo y de las distintas experiencias se fue aprendiendo y mejorando las estrategias para poder defender los puestos de trabajo. El apoyo recibido por la sociedad iba en crecimiento, debido a que la crisis económica y social empeoraba día a día. Por lo que socialmente, se empezó a ver bien que los trabajadores defendieron sus puestos de trabajo.

Pero no solo la renuencia de los sectores empresariales antes, durante y después de la conformación de la ERT (desmantelamiento fraudulento, acuerdos fraudulentos inmobiliarios, dejar de pagar los salarios a los trabajadores, entre tantas otras cosas), es el gran problema, sino que los trabajadores de estas empresas se ven con las problemáticas de no contar con el capital necesario para sostener la producción, la tecnología, maquinaria y todo lo que se relaciona con la comercialización y el marketing, entre otros.

También se encuentran con las problemáticas de no estar capacitados para realizar las actividades de la organización, como todo lo relacionado a la administración, comercialización, marketing, entre otros. Por lo que muchas ERT no pueden mantener su continuidad en el tiempo, por la falta de un modelo autogestionario claro, económicamente viable y que logre sobrevivir a la brutal competencia de un mercado capitalista. (Galeazzi, Garcia y Ruggeri. 2012)

Por lo tanto, según dice una de las voces más relevantes en el tema, Ruggeri (2013), el proceso de las ERT se tiene que considerar sumamente defensivo, contra el salvajismo de la implementación del sistema neoliberal. Aunque muchas las ERT no pudieron sostenerse, las que sí, no podrían haberlo podido hacer sin el gran apoyo de la sociedad y el gran sacrificio de los trabajadores que componen estas empresas con el lema “OCUPAR, RESISTIR Y PRODUCIR”, que demostraron ser autosustentables para mantener los puestos de trabajo, una mejor calidad de vida y una alternativa de económica.

Sistema Único de Seguridad Social en Argentina

En Argentina, la Seguridad Social se encuentra cubierta y centralizada a través del Sistema Único de Seguridad Social (SUSS). Este sistema único fue creado en el año 1991 con la

implementación del Decreto de Desregulación Económica (Decreto 2.284/9)⁸. De este sistema único emanan cinco subsistemas.

1- Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

Este sistema reemplaza a la Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), a partir del 4 de diciembre del 2008 con la implementación de la Ley 26.425⁹. Este sistema obliga a los trabajadores a aportar un 11% de su sueldo y los empleadores deben realizar contribuciones del 16%. A su vez, los empleadores como sujetos retención, deben declarar los aportes y retenciones obligatorias e ingresarlos al SUSS, como lo marca el artículo 11 y 18 de la ley 24.241¹⁰, sancionada el 23 de septiembre del año 1993.

2- Régimen de asignaciones familiares.

Esta asignación consiste en un pago fijo (mensual, anual o por acontecimiento) que paga la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) a las personas que trabajan en relación de dependencia, a quienes están inscriptos como monotributistas, personas que cobran prestaciones por desempleo, pensiones honoríficas, pensiones no contributivas por invalidez o trasplante, y, por último, jubilados, jubiladas, pensionados y pensionadas. También comprende otros beneficios: asignación por nacimiento, por maternidad, por adopción, por matrimonio, asignación prenatal, asignación para hijos e hijas menores de 18 años, para hijos con discapacidad (sin límite de edad) y una ayuda escolar.

A partir del 2009 a través del decreto 1602/09¹¹ se crea la Asignación Universal por Hijo (AUH), dirigida para personas desocupadas, personas que tienen un trabajo no registrado, personas que trabajan en casas particulares y monotributista social. También incluye a las personas que son beneficiarias de programas del ministerio de trabajo, como por ejemplo “Hacemos Futuro”, “Argentina Trabaja” y “Manos a la Obra”. Estos cobran un importe mensual por cada hijo o hija menor de 18 años, o sin límite de edad si el hijo o hija tiene una discapacidad.

⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/5000-9999/7539/texact.htm>

⁹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148141/norma.htm>

¹⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/norma.htm>

¹¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159466/norma.htm>

A partir del 2011 se implementó la asignación por embarazo para protección social, dirigida a las personas gestantes que están desocupadas, son monotributistas sociales o trabajan en la economía informal.

3- Sistema de Riesgos del Trabajo.

Este sistema surge a través de la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557¹², sancionada el 13 de septiembre de 1995. Esta ley establece la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo. Este sistema alcanza únicamente a las personas que trabajan en relación de dependencia y sus empleadores están obligados a contratar a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART).

4- Prestaciones por Desempleo.

Esta prestación se establece en la ley N° 24.013¹³ va dirigida a las personas que trabajan bajo relación de dependencia, que son despedidas sin “justa causa o por fuerza mayor” establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Las personas que accedan a estas prestaciones reciben una suma de dinero mensual, pagos de asignaciones familiares, cobertura médica asistencial y reconocimiento de la antigüedad para la jubilación. La duración del beneficio varía según el tiempo efectivamente trabajado y contribuido al Sistema de Seguridad Social.

5- Sistema Nacional de Seguridad de Salud.

Este sistema está regulado por la Superintendencia de Servicios de Salud, la que garantiza que las personas reciban la asistencia de las obras sociales, asociaciones de obras sociales, federaciones y agentes de seguro. Esta marca un mínimo de cobertura establecido en el Programa Médico Obligatorio (PMO).

¹² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

¹³ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24013-412/texto>

Principios de la Seguridad Social:

Es importante destacar que de acuerdo a lo que señala Etala (2008), la seguridad social tiene principios rectores, entre los que se encuentran:

- **Solidaridad Social:** Afirma que “la ética social impone al hombre a subordinar el bien individual al bien común”. Este principio distribuye los costos económicos de las contingencias entre el mayor número de personas, con lo cual se hace efectivo el deber inexcusable de prestarse mutua ayuda.
- **Subsidiariedad:** Sostiene que la seguridad social no reemplaza la responsabilidad que debe tener el hombre. Cada individuo debe arbitrar los recaudos y provisiones necesarios para superar los eventos que se presentan en la vida y el Estado debe asegurar las condiciones generales que permitan al individuo disponer de sus propios medios de existencia.
- **Universalidad:** es patrimonio de toda la comunidad laboral, con independencia de sus formas, debiendo extenderse igualmente a los asalariados y al conjunto de la población sin exclusiones de ninguna índole. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Declaración General de los Derechos Humanos, incluye expresamente entre los derechos del ser humano, el derecho a la seguridad.

Las características de la Seguridad Social

De la misma manera, Etala (2008), señala algunas de las características que debe tener la Seguridad Social:

- **Inmediatez:** la gestión de la seguridad social tiene que ser urgente e inmediata y necesaria para atender la contingencia de cada persona.
- **Integralidad:** la seguridad social tiende al amparo de la totalidad de las contingencias sociales que asechan al hombre.
- **Unidad:** Pretende la unidad funcional del sistema, la unidad de gestión y la uniformidad de las contingencias cubiertas. Esto evita desigualdades, arbitrariedades y complejidades.
- **Irrenunciabilidad:** este principio está anclado en lo expresado en la Constitución Nacional Argentina. Para los principios del derecho “nadie puede renunciar a no cobrar lo que le corresponde; si quiere solicita el beneficio y sino no lo hace, es decir, que el individuo es libre y no lo pueden obligar a renunciar a su derecho”.

- **Participación:** Según el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina estará a cargo de entidades Nacionales o Provinciales con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con participación del Estado.

Las ERT y el SUSS

Es de suma importancia conocer los derechos de seguridad social que cubren a los trabajadores que integran las ERT, en los cinco subsistemas del SUSS. Por ello, se describirá, a continuación, la situación de cada uno de los cinco subsistemas en relación a los trabajadores de las ERT.

1. Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

Los trabajadores de las ERT gozan de este sistema de seguridad social, pero con grandes diferencias en comparación a los trabajadores del sistema tradicional de relación bajo dependencia. Principalmente, porque aparecen como trabajadores cooperativistas en la ley 24.241¹⁴. En esta situación podemos encontrar varios problemas, a saber: con anterioridad a conformarse como ERT los aportes jubilatorios son una obligación de los trabajadores, pero los empleadores como sujetos de retención, deben dirigir estos aportes al SUSS, y a su vez, realizar las contribuciones. Al estar a cargo el empleador de la transferencia de los aportes, varios trabajadores se despreocupan y no corroboran que sus aportes, sean destinados al lugar que corresponde. Esto permitió que sucediera una de las estrategias fraudulentas de los empleadores, que era dejar de aportar al sistema previsional. Pero el principal problema se encuentra en las bases del artículo 24 de la ley 24.241, que determina el haber mensual, tal como se describe a continuación:

“ARTICULO 24°. -El haber mensual de prestación compensatoria se determinará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si todos los servicios con aportes computados fueren en relación de dependencia, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %)

¹⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/norma.htm>

por cada año de servicio con aportes, o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas y percibidas durante el período de diez (10) años inmediatamente anteriores a la cesación en el servicio. Las normas reglamentarias establecerán los procedimientos de cálculo del correspondiente promedio.

A fin de practicar la actualización prevista en el párrafo anterior, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) reglamentará la aplicación del índice salarial a utilizar. Este índice será de carácter oficial;

b) Si todos los servicios con aportes computados fueren autónomos, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %) por cada año de servicios con aportes, o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio mensual de los montos actualizados de las categorías en que revistió el afiliado, ponderado por el tiempo con aportes computados en cada una de ellas;

c) Si se computarán sucesiva o simultáneamente servicios con aportes en relación de dependencia y autónomos, el haber se establecerá sumando el que resulte para los servicios en relación de dependencia y el correspondiente a los servicios autónomos, ambos en proporción al tiempo computado para cada clase de servicios. Si el período computado excediera de treinta y cinco (35) años, a los fines de este inciso, se considerarán los treinta y cinco (35) años más favorables.

Para determinar el haber de la prestación, se tomarán en cuenta únicamente servicios de los indicados en el inciso b) del artículo anterior.”

Es decir, para calcular la prestación que recibe el o la trabajadora, se toman los últimos 10 años de aportes, aunque estos tengan, por ejemplo, 25 años de aportes bajo relación de dependencia, se contabilizarán los últimos 10 años para llegar a los 35 años de aportes, que estos mayormente son los aportes que realizan como trabajadores monotributistas, lo que provoca mayormente que estos trabajadores terminen cobrando la jubilación mínima.

2. Régimen de asignaciones familiares.

El régimen de asignaciones familiares va dirigido a las personas que trabajan bajo relación de dependencia. Por lo tanto, no son incluidas las personas que conforman las ERT. Sin embargo, a partir del 2009, mediante el decreto 1602/09, se implementa la AUH, que cumple la misma función que la asignación familiar y que permite la incorporación de personas que no se encuentran en el régimen formal, tal como los trabajadores de las ERT.

3. Sistema de Riesgos del Trabajo.

Este sistema surge a través de la ley de Riesgos de Trabajo 24.557¹⁵. Esta ley está dirigida a los trabajadores bajo dependencia laboral. Por lo que las ERT, se ven en la obligación de contratar seguros, que son más costosos y cubren menos que las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART). A partir del año 2013 el INAES emitió la resolución 4664/13¹⁶, que sugiere a las ART integrar a los trabajadores monotributistas como sujetos de cobertura, sin embargo esta normativa no tiene gran alcance ya que obliga a la prestación del servicio.

4. Prestaciones por Desempleo.

Esta prestación la contempla la Ley de contrato de trabajo (LCT), por ende, no contempla a los trabajadores que integran las ERT, ya que son asociados y asociadas, no contemplan una indemnización al retirarse de las empresas.

5. Sistema Nacional de Seguridad de Salud.

Los trabajadores que integran las ERT, pagando el monotributo, pueden acceder y elegir una obra social, pero esta obra social solo cubre al aportante, no a todo el grupo familiar, como debería ser si este estuviese en relación de dependencia. Si quieren que la cobertura alcance a todo el grupo familiar, deben pagar una cuota por cada miembro de la familia.

Monotributos y ERT

Según el último relevamiento de datos que realizó el Instituto Nacional de Asociativismo y

¹⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

¹⁶ <http://www.mp.gba.gov.ar/cooperativas/downloads/RESOLUCION-4664-13-INAES.pdf>

economía Social (INAES) en el año 2020, hay más de 400 ERT (Registro Nacional de ERT)¹⁷. Y más del 95% de estas empresas, adoptan el carácter jurídico de Cooperativas de trabajo, regido bajo la ley de cooperativas N° 20.337¹⁸. Según el 30° congreso de la Alianza Cooperativa Internacional, la cooperativa es “una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gestionada” (Manchester; 1995).

Y es justamente, por esto, que comienza la cuestión del problema planteado en este trabajo de investigación. Los trabajadores de las ERT, antes de ser conformadas como cooperativas de trabajo, en sus antiguas empresas estaban en relación de dependencia con los antiguos dueños de las empresas. Pero, al ser parte de una cooperativa ahora son socios de estos. Para poder ser asociado de la ERT deben inscribirse como trabajadores monotributistas y con esto poder acceder a algunas protecciones del SSUS.

La gran mayoría de los trabajadores están inscriptos al monotributo, este “unifica el componente impositivo -IVA y Ganancias- y el componente previsional -aportes jubilatorios y obra social- en una única cuota mensual, haciendo más simple y ágil cumplir con sus obligaciones. Se deben cumplir con determinados valores de parámetros como facturación anual, superficie de locales, energía eléctrica consumida y el monto de alquiler del local/es.” (AFIP). Siendo monotributistas muchos trabajadores, no pueden acceder a ciertos beneficios de la seguridad social, que van dirigidos a la relación laboral tradicional. Otro porcentaje (mucho menor), tienen la posibilidad de gozar más derechos de la seguridad social, inscribiéndose en el monotributo social, cuya ley fue promulgada el 9 de abril del 2007. La ley N° 26.223¹⁹ define a la categoría “monotributo social eventual”, en su artículo 4°, sosteniendo que:

“fue creada para aquellas actividades que se desarrollan irregularmente o de carácter temporario/estacional y no necesitan facturar durante todo el año. El monotributista social eventual está exento de ingresar el pago a cuenta del 5% de los ingresos brutos que generen cada una de las operaciones que realicen, tal como se exige a los monotributista eventuales del régimen general, pero no tendrán la cobertura de una obra

¹⁷ <https://docs.google.com/spreadsheets/u/2/d/e/2PACX-1vTqYkblBkYtg6muHcUI8Mrr1Rl7JqxMCeHsJ954o3PijYJpE7G5wXpAelq4kC5hIQNobHLPo1DR8i5/pubhtml?gid=1984310749&single=true>

¹⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>

¹⁹ http://www.infoleg.gob.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno14-10-2008-2.htm

social.”

Esta categoría está dirigida a trabajadores que tienen una única actividad económica productiva, comercial o de servicios, proyectos productivos o de servicios de 2 a 20 integrantes y cooperativas de trabajo con un mínimo de 6 asociados o asociadas.

Antecedentes

En la problemática planteada en este trabajo de investigación, no se contaron con tantos antecedentes, ya que, es un tema bastante nuevo y falta mucho por explorar, investigar y trabajar.

Uno de los principales antecedentes de la problemática se encuentra en el libro de “Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina” (Ruggeri et al; 2009) donde las autoras Soledad Calderón, Penélope Mazzoli, Natalia Polti, Mariela Sarlinga y Verónica Vázquez (2009) realizan su aporte en el capítulo 11 llamado “Las Empresas Recuperadas y la Seguridad Social: trabas a la hora de enfrentar problemas relacionados con los riesgos del trabajo y la (im)previsión social.” En esta publicación se plantea la problemática principal que afecta a los trabajadores de las ERT, al querer acceder a los derechos de seguridad social, que es la falta de un marco legal que contemple las situaciones particulares de este sector. Para poder sortear esta situación, los trabajadores optan por el modelo cooperativo (cooperativa de trabajo), en el cual necesitan inscribirse al monotributo, convirtiéndose en autónomos, asociados y monotributistas. Esto provoca una exclusión en los derechos de seguridad social, por ejemplo, el capítulo citado hace énfasis en dos de estos derechos: los aportes previsionales (jubilación) y la cobertura de riesgos del trabajo, dejando en evidencia, que es un sistema pensado para los trabajadores registrados (o mal conocido como en blanco), por lo tanto, el vacío legal existente, genera una verdadera traba en todo lo referente a seguridad social.

El Programa Facultad Abierta de la Universidad de Buenos Aires, realiza la publicación de “Cuaderno para la autogestión. Volumen 7” (Aguilar A; Balaguer E; Damill G; Galeazzi C y Polti N, 2012), donde se aborda el Sistema de seguridad social en Argentina, con respecto a las empresas autogestionadas o Empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT).

En primer lugar, el cuaderno aborda cómo fue evolucionando a través del tiempo el sistema de seguridad social en Argentina para llegar a la forma actual del sistema.

Los y las autoras explican brevemente el SUSS, y a su vez mencionan que la gran mayoría de las ERT están reconocidas como cooperativas bajo la ley 20.337²⁰. La pregunta que se realizan es “¿Cómo los y las trabajadoras de las cooperativas acceden a los derechos de seguridad social?”. Esta pregunta la responden con dos conceptos claves: monotributo y monotributo Social.

Una vez comprendiendo cómo son reconocidos los trabajadores autogestionados, los y las autoras abordan dos subconjuntos de seguridad social fundamentales. Por un lado, la cobertura en seguridad social que tienen los trabajadores con el monotributo y monotributo social, por ejemplo, relacionado al SIPA, pueden seguir aportando para poder obtener una jubilación, pero al contabilizar los últimos 10 años de aportes, solo podrán tener la jubilación mínima. Por otro lado, se aborda un equivalente a la asignación Familiar por Hijo, a la que pueden acceder sólo los trabajadores registrados bajo dependencia laboral en el sistema de trabajo tradicional. Esta es la Asignación Universal por hijo (AUH), a la que pueden acceder los trabajadores con monotributo social. Pero el aporte realizado por los y las autoras relacionado a la AUH, es hasta el año 2012, pero a partir del año 2016 con el decreto 593/2016²¹, se incorporó distintas categorías de monotributo a Ley N° 24.714.

En años posteriores el Programa Facultad Abierta y la Fundación de Educación Cooperativa Idelcoop, desarrollan un informe en el año 2015 y publicado en el 2019, denominado “Informe socioeconómico: Cooperativas de Trabajo y Seguridad Social en Argentina”.

En este trabajo profundizan en las modificaciones en el sistema previsional y en la cobertura contra riesgos del trabajo que introdujo la resolución 4664/13²² emitida en diciembre del 2013, que permite a las cooperativas de trabajo a garantizar algunos beneficios de seguridad social aportando por sus asociados a fines del régimen previsional en el sistema de trabajadores autónomos y también en la resolución mencionan que a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) deberán emitir pólizas a favor de las cooperativas de trabajo para brindar sus servicios.

Dos grandes aportes de este informe son las estadísticas y gráficos de distintas cooperativas de trabajo (no solo ERT), ya que demuestra si las últimas resoluciones implementadas, están siendo o no adoptadas por los trabajadores de las ERT y de otras cooperativas.

²⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>

²¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/260573/norma.htm>

²² <http://www.mp.gba.gov.ar/cooperativas/downloads/RESOLUCION-4664-13-INAES.pdf>

Otro gran aporte a la temática es la revista Idelcoop N° 211, publicada en noviembre de 2013, cuando el departamento de Cooperativismo del Centro Cultural de la Cooperación “Floreal Gorini” junto con la coordinación de las investigadoras Valeria Mutuberría Lzarini y Eleonora Faser, participaron del debate realizado el 18 de junio del 2013, abordando las problemáticas de la seguridad social que atraviesan las cooperativas de trabajo.

Uno de los principales expositores en el debate es Andrés Ruggeri, quien afirma:

“Los trabajadores asalariados tienen derechos laborales que se fueron conquistando a lo largo de la historia reciente, principalmente durante la segunda mitad del siglo XX, y que, al pasar a ser cooperativistas de trabajo, no tienen más”.

Uno de los problemas más importantes que resalta Ruggeri, tienen que ver con el sistema previsional. Muchos trabajadores que venían aportando en sus anteriores trabajos (bajo relación de dependencia), se podían jubilar, pero con un haber mínimo, o les costaba recuperar los años no aportados (sus empleadores no cumplían con las contribuciones) y se generaba una complicación a la hora de intentar jubilarse. Paralelamente, en ocasiones también perdían sus obras sociales (escasas excepciones).

Por lo tanto, plantea la necesidad de buscar una solución a este problema, porque hay mucho que discutir para crear una nueva forma de seguridad social, que reconozca legalmente esta nueva forma de trabajador colectivo y autogestionado con la responsabilidad y el compromiso del Estado y las cooperativas.

Otra expositora es Natalia Polti, quien al igual que Ruggeri, plantea la problemática de la inserción de los trabajadores de las ERT a los cinco subsistemas de seguridad social de Argentina, por lo que destaca en estas palabras:

“Con el pago del monotributo solamente se tiene acceso a estos dos componentes de los cinco que conforman el sistema social argentino, que básicamente estuvo pensado para el trabajador en relación de dependencia.”

Natalia Polti coincide con el análisis realizado por Ruggeri sobre el problema que enfrentan los trabajadores cooperativistas a la hora de intentar jubilarse. Pero a su vez, destaca la problemática en los seguros de salud, ya que, pagando un monotributo, pueden acceder a una obra social, pero para que su familia tenga estos beneficios, tiene que abonar por cada integrante familiar, en contraposición a los trabajadores bajo relación de dependencia, que acceden a una

obra social que cubre a su círculo familiar. A través de este mecanismo, logran conseguir una Prestación Mínima Obligatoria (PMO), pero si desean ampliar los servicios deben abonar un plus, es decir, dependiendo de lo que puedan pagar es el servicio que van a tener.

Por último, como no pueden tener el servicio de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART), las ERT tienen que acceder a la contratación de seguros de salud, que cubren lo mínimo y son mucho más costosos. Pero uno de los grandes problemas de no contar con la ART, es la falta de cobertura de salarios caídos, lo que pueden provocar una baja de la producción y exceso de trabajo para el resto los trabajadores que no están de licencia.

También está el aporte de la revista Idelcoop, ejemplar 214, publicada en noviembre del 2014, en donde se puede apreciar el análisis de Eleonora Feser sobre “Comparaciones de los regímenes de seguridad social en cooperativas de trabajo”, en el que hace hincapié, en la resolución 4664/13 del INAES. En sintonía con otros autores, critica al sistema, ya que no resuelve el problema previsional de los trabajadores cooperativistas, sino que abre una alternativa solo para las cooperativas que tienen recursos para realizar los aportes.

En el comienzo del breve repaso histórico, la autora Eleonora Feser inicia en el año 1992 señalando que hay dos normativas (Resolución 183/92²³ y la Resolución 784/92²⁴), las que disponían que a los asociados de cooperativas de trabajo se los debería considerar como trabajadores autónomos. A su vez, una de las características del sistema creado era que los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de dependencia, antes de la fecha de emisión de dichas resoluciones podían optar en quedarse así o encuadrarse como trabajadores autónomos, y los trabajadores que ingresaron a cooperativas después de la fecha de las resoluciones, estaban obligados a ser autónomos. Luego desarrolla un poco las problemáticas ya planteadas anteriormente por otros autores y autoras, como con las obras sociales, ART, sistema previsional, etc.

En un apartado, la autora realiza una línea de tiempo para repasar el régimen previsional, en 1992 los trabajadores se encuadran como autónomos, a partir de 1998 con la ley 24.977²⁵ da la posibilidad de ser monotributistas o seguir como autónomos y, por último, en el 2013 por la resolución del INAES se incorpora la posibilidad de cotizar como trabajadores y trabajadoras

²³ https://vpo3.inaes.gob.ar/files/resoluciones/inac/rinac183_92.pdf

²⁴ <https://celso.com.ar/wp-content/uploads/2015/07/resolucion784-92-autonomos.pdf>

²⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/51609/norma.htm>

en relación de dependencia. Pero esta última resolución, no permite que la elección sea individual, sino que los asociados deben evaluar a qué régimen aportar.

Por último, la autora presenta un análisis con las ventajas y desventajas de cada opción:

Autónomos: la ventaja es que se puede realizar mayores aportes y no hay límites de retiros, estos retiros se desprenden de los excedentes repartibles, que es la parte de la ganancia que va dirigida a varios lados, según la ley de cooperativas N° 20.337²⁶ (Reserva legal, fondo de acción asistencial y laboral, fondo educativo y educación, pago de cuotas sociales y retiros o retornos). Por lo tanto, los retiros es la plata que se reparte entre todos los asociados. Y las desventajas es que el aporte es más caro si lo comparamos con el aporte del monotributo y, por otro lado, si es que corresponde el o la asociada, deberá pagar las declaraciones juradas de impuestos a las ganancias.

Monotributo: Este tiene la ventaja de ser económico y de fácil acceso para tramitar y pagar. Y las desventajas son que los trabajadores no pueden acceder a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, se debe pagar por cada familiar que se desee poner en cobertura de la obra social, la jubilación a la que se puede acceder es la mínima, no se accede a ninguna asignación social²⁷, no pueden acceder al fondo de desempleo y existe un tope máximo de retiros anuales.

Bajo relación de dependencia: La autora plantea que la gran ventaja es que se solucionan todas las desventajas del monotributo. Pero las desventajas son que es el régimen más caro a comparación de los dos anteriores, también para su acceso se exige a las cooperativas una declaración jurada mensual, por último, los trabajadores podrían ser sujetos de retenciones en impuestos a las ganancias.

Para finalizar, el aporte de la revista Idelcoop, N° 232 noviembre 2020, “Seguridad Social y Ciudadanos” de Cecilia Galeazzi y Natalia Polti, realizan un análisis sobre el informe del año 2020 sobre la situación de las empresas recuperadas del Programa Facultad Abierta.

Las autoras en este informe abordan parte de las situaciones de las Empresas Recuperadas con respecto a la seguridad social, afirmando que los trabajadores de las ERT acceden a algunos derechos de seguridad social a través del monotributo, pero estos y estas trabajadoras adheridas

²⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>

²⁷ A partir del año 2016 con el decreto 593/2016#, se incorporó distintas categorías de monotributo a Ley N° 24.714

atraviesan varios problemas relacionados con las prestaciones que reciben y exclusiones del sistema.

Por un lado, dentro del Sistema de Riesgo del Trabajo, las autoras hacen referencia a la resolución 4664/13 emitida por el INAES en el año 2013, la que les sugiere a las ART a prestar servicios a las cooperativas de trabajo. Esta resolución posibilitó, según el informe, que el número de trabajadores con algún tipo de cobertura contra el riesgo del trabajo aumentó a un 67%, comparado con un relevamiento del año 2010 que era del 62%. Y un dato que resaltan las autoras, es que dentro del 67% un 14% de las ERT lograron contratar una cobertura a través de las ART.

Por el otro lado, la cobertura previsional, dado que visibilizan como un problema latente, ya que un 70% de las ERT encuestadas en el informe del INAES del 2020, manifiestan que tienen trabajadores próximos a cumplir la edad para poder jubilarse, y otra parte que excede la edad jubilatoria y siguen activos. Dado que, analizan que pueden ser por dos razones principales de que continúan en actividad. Una es el incumplimiento de los aportes previsionales por parte de los antiguos empleadores, y, la otra, es la pérdida del historial previsional que sufren al verse obligados a aportar como monotributistas.

En conclusión, estos aportes históricos presentados, se complementan y ponen en claro la necesidad de un marco legal y normativo adecuado, que sirva para la inclusión de los trabajadores que integran las ERT a todo el SUSS.

Capítulo 2

Contexto neoliberal y ERT

No podemos hablar de empresas recuperadas sin explorar el contexto de políticas neoliberales en Argentina, que impulsó la creación del sistema económico, especulativo y financiero “promoviendo una reestructuración y destrucción del aparato industrial argentino” (Kulfas, 2003).

Un gran avance de este nuevo sistema económico se vio reflejado en la última dictadura cívico militar, en el periodo 1976 a 1983, de la mano del entonces Ministro de Economía Alfredo Martínez de Hoz, que implementó la apertura de la economía y la liberación de la actividad financiera, provocando que muchas empresas cerraran sus puertas por diversos motivos, pero dos fundamentales: Por un lado, con la apertura de la economía, las empresas manufactureras más chicas, se volvieron poco competitivas a comparación de los productos que venían de otros países (que no pagaban impuestos al ingresar). Y, por el otro, los empresarios empezaron a notar que el sistema de acumulación de activos iba cambiando hacia el sistema financiero y especulativo, porque, les iba a generar más riquezas, pero debían deshacerse de sus activos, para poder invertir en los bancos y obtener ganancias, con extraordinarias con las altas y absurdas tasas de interés que había. Por lo que muchos empresarios comenzaron prácticas fraudulentas para lograr deshacerse de los activos. Una de estas maniobras que utilizaban los empresarios era provocar el vaciamiento de sus propias empresas, desinvirtiendo en ellas y utilizando estrategias como irrumpir el pago de salarios, de aportes y contribuciones, impuestos, dejando deteriorar maquinarias e infraestructura, y todo tipo de maniobras para vulnerar los derechos laborales ganados. Esto les permitía a los empresarios, mantener en funcionamiento al mínimo sus empresas, pero el mayor costo y consecuencia la pagaban los trabajadores y una parte el Estado.

Pero, esto recién comenzaba con la dictadura. Las políticas neoliberales se profundizaron en la década del 90 con los gobiernos de Carlos Menem, quien implementó una mayor apertura a la economía, una paridad cambiaria fija, la privatización de empresas públicas, la flexibilización de las condiciones de trabajo, reducción del Estado, más concentración de capitales a ciertos sectores empresariales, la desintegración de la producción local, destrucción a la industria

nacional, la implementación de la Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), entre otras cosas²⁸.

Con estas políticas implementadas, unos pocos sectores de poder pudieron crecer exponencialmente en estos años, acumulando más riquezas, poder e influencia. Y gran parte de las pequeñas y medianas empresas sufrieron las consecuencias de estos cambios macroeconómicos.

A todo esto, se le sumaba el miedo que tenían las personas que todavía tenían trabajo y la baja representatividad sindical, aunque estos trabajadores tenían representación sindical, el problema era que estos no tenían representatividad (Drolas, 2003), ya que habían perdido gran poder y la capacidad de presionar para poder revertir esta situación. Pero, todo esto no podría haber sido sin la complicidad del Estado, que aplicó todas estas medidas en detrimento del pueblo trabajador, es decir, las recomendaciones del consenso de Washington²⁹.

Lo que provocó, un gran daño y desarticulación a los derechos laborales y de seguridad social, generando una sociedad más desigual, ya que, la gran mayoría de esos derechos eran dirigidos a los trabajadores junto a sus familias, pero al quedarse fuera del ámbito laboral formal, los perdían. Así mismo, los grupos empresariales aprovechando la gran magnitud de personas en busca de trabajo, debido a la gran tasa de desocupación empiezan a precarizar tanto la mano de obra, como las condiciones laborales y los sistemas de contratación (informalidad y contratos basura).

TASA DE DESOCUPACIÓN 1990/1998

Años	Mes	Tasa
1990	Mayo	8,6
1990	Octubre	6,3
1991	Mayo	6,9
1991	Octubre	6,0
1992	Mayo	6,9

²⁸ Normativas: convertibilidad Ley N° 23.928, emergencia económica Ley N° 23.697 , desregulación del mercado Decreto 2284/91, leyes de flexibilización laboral (Ley N° 24.465, Ley N° 24.467 y la Ley N° 24.013), la privatización con la ley de Emergencia Administrativa N° 23.696 y la Ley de AFJP N° 24.241

²⁹ MARTÍNEZ RANGEL, R. &. (2012).

1992	Octubre	7,0
1993	Mayo	9,9
1993	Octubre	9,3
1994	Mayo	10,7
1994	Octubre	12,2
1995	Mayo	18,4
1995	Octubre	16,6
1996	Mayo	17,1
1996	Octubre	17,3
1997	Mayo	16,1
1997	Octubre	13,7
1998	Mayo	13,2

Fuente: INDEC³⁰

En este contexto, los grandes grupos económicos se iban favoreciendo, logrando una mayor concentración de poder y capital. Pero, los trabajadores se veían cada vez más acorralados, y tomando conciencia que la plata de los retiros voluntarios o indemnizaciones (los que tenían suerte de percibir alguna remuneración) no era viable invertir en algún emprendimiento, por la gran cantidad de productos que ingresaban al país a un costo muy bajo. Y, por otro lado, la gran mayoría de las personas que se quedaban sin empleos, al poco tiempo se chocaban con la realidad, de la imposibilidad de poder ingresar nuevamente al mercado laboral. Entonces no les quedaba otra que hacer hasta lo imposible para defender las fuentes de trabajo, por lo que, el avance de las políticas neoliberales, las acciones fraudulentas empresariales y el ataque a los trabajadores, como resultado de esto surgen las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores, en gran magnitud a partir del año 2001.

Por lo tanto “en estas condiciones, las primeras ERT fueron reacciones desesperadas de obreros que buscaban conservar su fuente de trabajo, por cualquier medio que les permitiera escapar a la marginación social que se había convertido en un horizonte seguro para su futuro” Ruggeri (2013).

³⁰ INDEC (<https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/archivo/shempleo1.xls>)

Breve historia y contexto actual de las ERT seleccionadas

Eitec



Nombre de la empresa	Eitec Cooperativa
Tipo de empresa	Metalúrgica
Año de conformación como ERT	2019
Producción	álvulas para artefactos a gas
Dirección	Calle 189 número 950 Bernal oeste, Quilmes buenos aires
Nombre de la empresa anterior	Eitar y Tecnoforja
Cantidad de trabajadores	180

La cooperativa EITEC, fue conformada en el año 2019 y cuenta con un personal de 180 trabajadores, quienes tienen una jornada laboral de 20 horas semanales y un retiro mensual fijo de \$60.000 por mes³¹.

La empresa original “EITAR” tiene una historia de más de 60 años. En mayo de 2019, los dueños tomaron la determinación de abandonar la empresa, desapareciendo de un día para el

³¹, la fecha que se realizó la visita a la empresa fue el 29 de mayo del 2022

otro, sembrando incertidumbre en los trabajadores. La empresa estaba concursada en ese momento, luego, cuando se aprobó el concurso, los dueños presentaron el pedido de quiebra en el juzgado y se fueron. Este pedido de la patronal fue rechazado por el juzgado, y en ese mismo momento los trabajadores tomaron la decisión de comenzar un esquema de lucha, para defender los puestos de trabajo. Desde el inicio se quedaron haciendo guardia todo el día, para cuidar las maquinarias y el establecimiento para que no sea desvalijada la empresa.

Continuaron con un proceso de resistencia y permanencia, pero rápidamente empezaron a surgir los problemas. Por ejemplo, los trabajadores al retirarse los dueños de la empresa dejaron de cobrar sus salarios y esto generó una situación crítica para ellos y sus familias. Con el objetivo de combatir la situación económica, implementaron algunas estrategias de resistencia como realizar ferias, ventas de comidas, ollas populares y cualquier cosa que surgiera para poder sobrevivir, mientras esperaban a ver cuál era el desenlace con el trámite judicial.

Cuando llega a oídos de los trabajadores que el juzgado rechaza la quiebra, junto con el apoyo y asesoramiento del sindicato de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) seccional Quilmes, empezaron a conformar una cooperativa, y pusieron instantáneamente en funcionamiento de la línea de producción. Desde entonces nunca se detuvieron y siguen en funcionamiento actualmente, generando trabajo digno y genuino para los 180 trabajadores.

Una vez puesta en funcionamiento la empresa, tuvieron que superar un gran obstáculo, que fue el desconocimiento de la parte administrativa, comercial y gerencial de la empresa. La mayoría del personal que se encargaba de esas tareas en la empresa original, decidieron no formar parte de la cooperativa. No obstante, algunos pocos de los trabajadores que realizaban esas tareas, decidieron quedarse, como por ejemplo el ingeniero de la planta, que trabajaba en el área de comercio. Por esa razón, comenzó con las tareas que ya realizaba y pudo capacitar a algunos trabajadores para que la empresa pueda funcionar.



Nombre de la Empresa	Galaxia
Tipo de empresa	Metalúrgica
Año de conformación como ERT	2002
Producción	Motores, extractores, campanas, y aberturas de aluminio
Dirección	Ruta 2 Km. 32,600, Florencio Varela, Buenos Aires
Nombre de la empresa anterior	Bellina S.A.
Cantidad de trabajadores	37

La empresa original se llamaba Bellina S.A. Esta hizo un pedido de quiebra en 1997, la que se transformó en una convocatoria de acreedores. En el 2001 la empresa se declaró en quiebra y, finalmente, en el año 2002 formaron la Cooperativa de Trabajo Galaxia.

A partir de la quiebra, 24 trabajadores impulsaron la conformación de la ERT. Uno de los puntos importantes de la conformación, es que, en el momento de conformación, ya tenían cubierta la parte administrativa y la parte productiva. Y, según el presidente actual de la ERT “No tuvimos un proceso de lucha” (refiriéndose a intentos de desalojos, enfrentamientos, etc). También

afirma, que recibió un gran apoyo de la UOM desde el comienzo. Con respecto a la parte estructural estaba en buenas condiciones al momento de la conformación de la cooperativa, y no sufrió el vaciamiento y el sabotaje que muchas otras empresas.

La cooperativa Galaxia actualmente cuenta con un personal de 37 trabajadores, quienes tienen una jornada laboral de 45 horas semanales y un retiro mensual entre \$50.000 y \$60.000 por mes³². Los criterios utilizados para el retiro mensual son los de la UOM, las categorías son implementadas en un reglamento interno aprobado por el INAES, en el cual se diferencian las categorías y responsabilidades.

Safra



Nombre de la empresa	Cooperativa de trabajo SAFRA
Tipo de empresa	Alimentos
Año de conformación como ERT	2009
Producción	De alimentación y caldos dietéticos deshidratados instantáneos
Dirección	Calle 109 N°2243, Berazategui
Nombre de la empresa anterior	Hache (Caldiet)
Cantidad de trabajadores	22

³² De acuerdo a la fecha que se realizó la visita a la empresa 19 de mayo del 2022

La cooperativa SAFRA, fue conformada en el año 2009 y cuenta actualmente con un personal de 22 trabajadores y trabajadoras, quienes tienen una jornada laboral de 35 horas semanales y un retiro mensual de \$40.000 por mes³³.

En un principio eran 80 trabajadores que integraban la empresa “HACHE”. Una vez que muere el dueño, las hijas quedan a cargo y la empresa comienza un proceso de caída libre, llegando a la quiebra. Pero fue todo un proceso. En primer lugar, llamaron a los operarios y les ofrecieron acuerdos económicos mensuales para que renuncien, los que llegaron a un acuerdo, terminaron renunciando y no recibieron la indemnización pactada. Después de eso la empresa decide actuar con más determinación, mandando varios telegramas de despido.

En segundo lugar, ésta comenzó a desligarse de las responsabilidades como empleador y dejar de pagar los salarios y los aportes.

Por último, en un fin de semana, la empresa realiza un golpe muy fuerte hacia los trabajadores. Desmantela parte de la empresa y cierra con candados y fajas de seguridad todos los accesos con la palabra “QUIEBRA”, dando por hecho el cierre de la empresa.

Al encontrarse con esta situación, los trabajadores inician un proceso de lucha. Comenzaron a montar guardias para cuidar las instalaciones, ya que se habían llevado varias máquinas ese fin de semana y debían asegurar que no sigan desmantelando la fábrica. En ese momento tomaron la decisión de formar una cooperativa de trabajo, aunque desconocían cómo conformar una.

Estos deciden comenzar a producir y a entregar pedidos pendientes a los clientes, la plata que les pagaban, la comenzaron a invertir en materia prima y lo que sobraba lo repartían entre todos los trabajadores. Pero, lo que ingresaba, no llegaba a cubrir las deudas en servicios y a proveedores que dejó la patronal.

Poco a poco fueron aprendiendo el camino para lograr la conformación de una cooperativa, ya que no sabían qué era el INAES, ni la Federación de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina (FECOOTRA). Pero rápidamente se fueron poniendo en contexto y comenzaron a recibir mucha ayuda de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y del dirigente sindical de la UOM Francisco “Barba” Gutiérrez.

³³ la fecha que se realizó la visita a la empresa 30 de mayo del 2022

Pero eso sólo fue el inicio, tuvieron que superar los conflictos con los proveedores, la búsqueda de materia prima, buscar nuevos clientes, solucionar la deuda de los servicios públicos, sobrevivir, seguir produciendo, lidiar con los dueños de la marca “Safra Caldiet”, porque no querían que los trabajadores la utilicen, ya que la marca está registrada, entre tantos otros conflictos que tuvieron que afrontar. Pero en la actualidad continúa produciendo y esos puestos de trabajo siguen dando lucha.

Capítulo 3

Análisis de los datos obtenidos en las entrevistas

Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)

EITEC

En la visita a la empresa, se entrevistó al presidente del Consejo de Administración y a 7 trabajadores. La cooperativa está integrada por 180 trabajadores, entre los que hay 6 jubilados que siguen trabajando y 16 que tienen más de 55 años. Estos son los más cercanos a la edad correspondiente para poder jubilarse.

De los 8 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto a los años de aporte, estos son:

Total de trabajadores entrevistados	8
Trabajadores jubilados en actividad	1
Trabajadores con más de 30 años de aportes	3
Trabajadores con más de 20 años de aportes	1
Trabajadores con más de 15 años de aportes	2
Trabajadores con más de 10 años de aportes	1

Actualmente la cooperativa se hace responsable de los aportes del monotributo social de todos sus trabajadores, esto les permite seguir aportando para la jubilación.

GALAXIA

En este caso, se entrevistó al presidente del Consejo de Administración y a 4 trabajadores. La cooperativa está integrada por 37 trabajadores, entre los que hay 3 jubilados que siguen trabajando y 10 que tienen más de 55 años. Estos son los más cercanos a la edad correspondiente para poder jubilarse.

De los 5 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto a los años de aporte, estos son:

Total de trabajadores entrevistados	5
Trabajadores jubilados en actividad	1
Trabajadores con más de 20 años de aportes	1

Trabajadores con más de 15 años de aportes	1
Trabajadores entre 5 y 10 años de aportes	2

Actualmente la cooperativa se hace responsable de los aportes del monotributo común de todos sus trabajadores, esto les permite seguir aportando para la jubilación.

SAFRA

Por último, en el caso de SAFRA, se entrevistó al presidente del Consejo de Administración y a 2 trabajadores. La cooperativa está integrada por 22 trabajadores, entre los que hay 2 jubilados que siguen trabajando y el resto de los trabajadores no llegan a 55 años.

De los 3 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto a los años de aporte, estos son:

Total de trabajadores entrevistados	3
Trabajadores jubilados en actividad	1
Trabajadores con más de 20 años de aportes	2

Actualmente los trabajadores se hacen responsable de los aportes del monotributo social, este les permite seguir aportando para la jubilación.

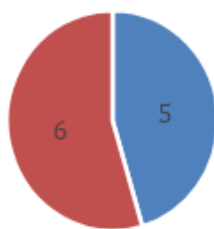
Comparación del SIPA en las tres empresas

De acuerdo a la información conseguida a través de las entrevistas realizadas, el trabajo aborda un análisis relacionado a los derechos de seguridad social.

El total de los trabajadores que conforman las tres ERT son 239 y se han entrevistado a 16 trabajadores, representando una muestra del 6,7%.

En las ERT hay un total de 11 jubilados en actividad, 5 de ellos accedieron a la jubilación con aportes de monotributo, pero los 6 trabajadores restantes de la empresa EITEC, tenían menos aportes de monotributo, ya que la cooperativa se conformó en el 2019. Por lo tanto, tenemos 5 jubilados con la mínima y 6 con otro tipo de monto jubilatorio, tal como se puede observar en el gráfico 1.

Jubilados en actividad

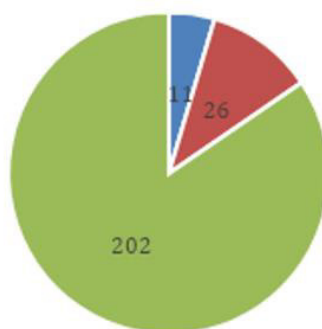


■ con la mínima ■ Más que mínima

Gráfico 1 – Fuente y elaboración propia

También hay 26 trabajadores con una edad mayor a 55 años. Teniendo en cuenta que siguen contribuyendo como monotributistas, al llegar a la edad jubilatoria correspondiente podrán acceder a la jubilación mínima, tal como se puede observar en el gráfico 2.

Trabajadores cercanos a la edad jubilatoria



■ Jubilados ■ Mayores a 55 años ■ Trabajadores restantes

Gráfico 2 – Fuente y elaboración propia

Con respecto al monotributo, tenemos tres situaciones distintas. En primer lugar, en la organización Safra los trabajadores se hacen cargo de los aportes del monotributo social.

En segundo lugar, la empresa Galaxia se hace cargo del aporte del monotributo común de los trabajadores.

Por último, la empresa Eitec se hace responsable del aporte del monotributo social de los trabajadores.

Con respecto a los aportes del monotributo, la situación varía según el acuerdo de los integrantes de las cooperativas y la situación económica que estén atravesando.

Con respecto al SIPA, los trabajadores se muestran disconformes, por la gran desigualdad que existe, y a la hora de poder obtener una jubilación, pueden verse afectados por los años de aportes como monotributistas, aunque tengan muchos años de buenos aportes como trabajadores en relación bajo dependencia. Manifiestan una desigualdad, ya que ellos siempre fueron y son trabajadores, realizan las mismas tareas, trabajan en el mismo lugar, pero se ven afectadas sus futuras jubilaciones.

Régimen de asignaciones familiares.

EITEC

De los 8 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al régimen de asignaciones familiares:

Total de trabajadores entrevistados	8
Trabajadores sin hijos	2
Trabajadores con hijos mayores de edad	2
Terceros cobran la AUH correspondiente a sus hijos	3
Terceros cobran la SUAF ³⁴ correspondiente a sus hijos	1

Esta tabla de datos demuestra, que todo trabajador con hijos menores de edad puede cobrar ellos o terceros la AUH o el SUAF.

GALAXIA

De los 5 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al régimen de asignaciones familiares:

Total de trabajadores entrevistados	5
Trabajadores con hijos mayores de edad	2
Terceros cobran la AUH correspondiente a sus hijos	2
Terceros cobran la SUAF correspondiente a sus hijos	1

Esta tabla de datos demuestra, que todo trabajador con hijos menores de edad puede cobrar ellos o terceros la AUH o el SUAF.

³⁴ Sistema Único de Asignaciones Familiares

SAFRA

De los 3 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al régimen de asignaciones familiares:

Total de trabajadores entrevistados	3
Trabajadores con hijos mayores de edad	1
Terceros cobran la AUH correspondiente a sus hijos	1
Terceros cobran la SUAF correspondiente a sus hijos	1

Esta tabla de datos demuestra, que todo trabajador con hijos menores de edad puede cobrar ellos o terceros la AUH o el SUAF.

Comparación del Régimen de Asignaciones Familiares en las tres empresas

De los 16 trabajadores entrevistados, 2 no tienen hijos. Otros 14 trabajadores tienen hijos. De los cuales, 5 tienen 17 hijos mayores de edad, por lo tanto, no cobran asignación familiar ni AUH. Y los 9 trabajadores restantes, tienen hijos menores de edad y manifiestan que ellos o alguien cobran la AUH o asignación familiar que corresponde por cada hijo.

Esta situación se puede observar en el gráfico 3:

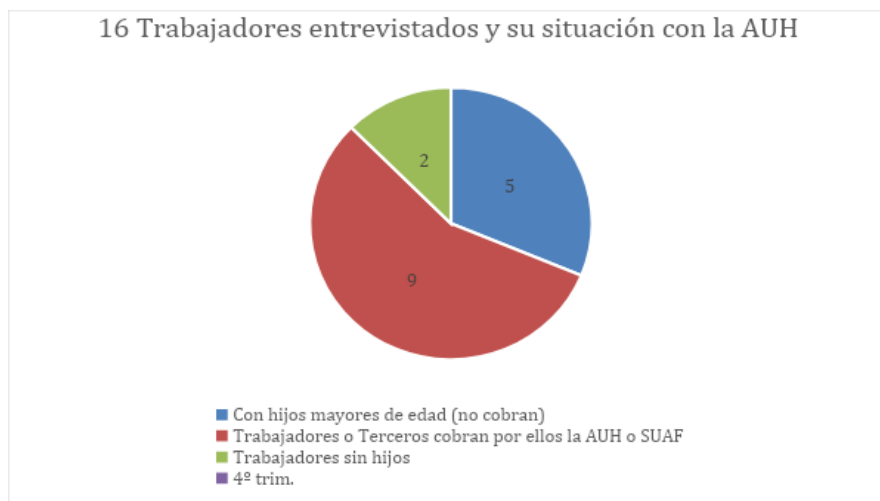


Gráfico 3 – Fuente y elaboración propia

Sistema de Riesgos del Trabajo.

EITEC

De los 8 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto sistema de Riesgos del Trabajo:

Total de trabajadores entrevistados	8
Trabajadores con conocimiento de que es una ART y conocimiento de su situación actual	8
Trabajadores que estuvieron de art con anterioridad a la conformación de la cooperativa	3
Trabajadores que nunca estuvieron de ART	5
Trabajadores que estuvieron de licencia por COVID19	3

Desde el inicio de la cooperativa no se registran accidentes laborales. Pero 3 de los 8 entrevistados, se han tomado licencia por COVID19.

GALAXIA

De los 5 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto sistema de Riesgos del Trabajo:

Total de trabajadores entrevistados	5
Trabajadores con conocimiento de que es una ART y conocimiento de su situación actual	4
Trabajadores que estuvieron de art con anterioridad a la conformación de la cooperativa	1
Trabajadores que nunca estuvieron de ART	4
Trabajadores que estuvieron de licencia por COVID19	1

Los trabajadores de la organización están conscientes de que no cuentan con ART. Pero, cuentan con seguros de accidentes personales para equiparar la cobertura de la ART. Cuentan con tres tipos de seguros, uno de accidentes personales en horario laboral que cubre el tratamiento y atención, el otro es un seguro de sepelio y el último es un seguro sin atención, pero determina la incapacidad laboral.

En los últimos 5 años, según el presidente de la cooperativa, se registra un accidente laboral grave (le amputaron 4 dedos al trabajador). Los 5 entrevistados no tuvieron accidentes laborales. Pero 1 de los 5 entrevistados, se tomó licencia por COVID19.

SAFRA

De los 3 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto sistema de Riesgos del Trabajo:

Total de trabajadores entrevistados	3
Trabajadores con conocimiento de que es una ART y conocimiento de su situación actual	3
Trabajadores que nunca estuvieron de ART	3
Trabajadores que estuvieron de licencia por COVID19	2

Los trabajadores de la organización están conscientes de que no cuentan con ART, pero si con un seguro por accidentes de trabajo.

Desde el inicio de la cooperativa no se registran accidentes laborales. Pero 2 de los 3 entrevistados, se han tomado licencia por COVID19. Sin embargo, la presidente de la cooperativa manifiesta que, en el transcurso de la pandemia, tuvieron muchas licencias por COVID19 y aún muchos más por contacto estrecho.

En los tres casos encontramos un mismo patrón común que es que las organizaciones de los trabajadores se hacen responsables de estas licencias. Cabe recordar que en una fábrica con trabajadores bajo relación de dependencia esta licencia estaría a cargo la ART, pero en este caso, la cooperativa absorbió la totalidad de los gastos.

Comparación del Sistema de Riesgos del Trabajo en las tres empresas

Las tres empresas no cuentan con un ART. Dos de ellas cuentan con seguros personales que intenta asemejarse a la cobertura de la ART y la otra empresa no cuenta con ninguna cobertura, tal como se puede observar en el gráfico 4.

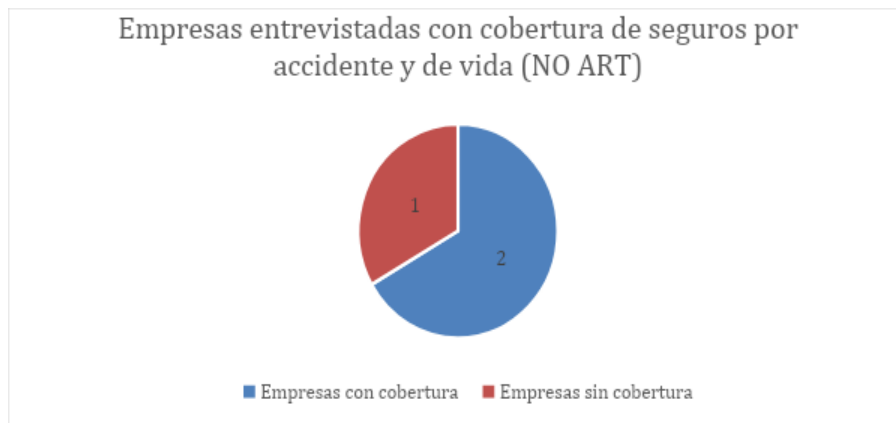


Gráfico 4 – Fuente y elaboración propia

De los 16 trabajadores entrevistados, 15 conocen el sistema de ART y 16 están en conocimiento que no tienen, tal como se puede observar en el gráfico 5.



Gráfico 5 – Fuente y elaboración propia

En tanto 8 de los 16 trabajadores entrevistados, no tienen ninguna cobertura, lo que representa el 50%, tal como se puede observar en el gráfico 6.

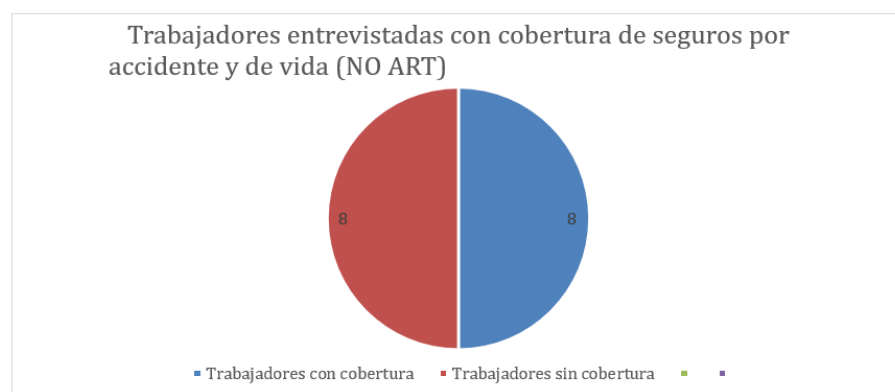


Gráfico 6 – Fuente y elaboración propia

Pero de los 239 integrantes de las 3 ERT, 180 trabajadores no cuentan con una cobertura, lo que representa el 75,31% de los trabajadores que conforman las 3 empresas, tal como se puede

observar en el gráfico 7. Pero hay que tener en cuenta, que los 180 trabajadores que no cuentan con alguna cobertura pertenecen a una sola empresa. Por lo tanto, los datos pueden estar alterados por la magnitud de personal que cuenta esta fábrica.

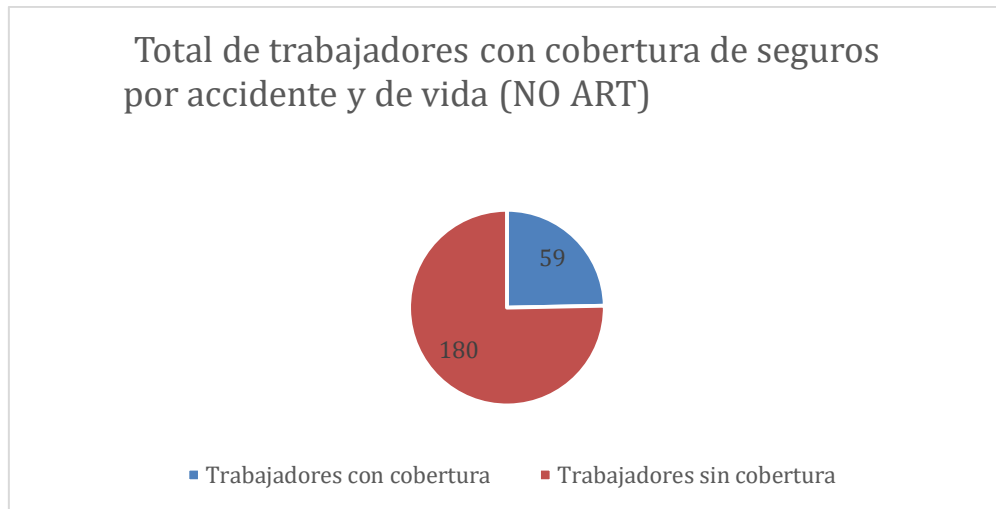


Gráfico 7 – Fuente y elaboración propia

A su vez, 7 de los 16 trabajadores entrevistados, salieron de licencia por COVID19, estos representan un 43,75%, tal como se puede observar en el gráfico 8.



Gráfico 8 – Fuente y elaboración propia

ERT - COVID-19 – Casos entre trabajadores/as por sector de actividad				
Sector de actividad	Empresas que reportan casos	%	Trabajadores/as con Covid-19	%
Alimentación	9	43%	45	7%
Metalúrgica	10	48%	47	7%
Textil	6	38%	12	2%
Gráfica	7	50%	25	8%
Medios de Comunicación	3	33%	15	5%
Salud	5	71%	72	26%
Gastronomía	4	57%	12	8%
Industria de la Carne	2	33%	3	1%
Cuero y marroquinería	3	50%	7	4%
Educación	1	25%	5	5%
Comercio	3	75%	5	5%
Construcción	0	0%	0	0%
Logística y mantenimiento	2	67%	7	5%
Plástico	1	33%	1	1%
Química	2	67%	18	20%
Vidrio	0	0%	0	0%
Papel	1	50%	3	5%
Otras manufacturas	0	0%	0	0%
Editorial	0	0%	0	0%
Madera/aserradero	0	0%	0	0%
Calzado	0	0%	0	0%
Hotelería	0	0%	0	0%
Combustible	1	100%	1	3%
Caucho	0	0%	0	0%
Laboratorio	0	0%	0	0%
Total	60	43%	278	6%

Fuente: INFORME DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE EMPRESAS RECUPERADAS Y COOPERATIVAS DE TRABAJO EN LA PANDEMIA³⁵

El cuadro “ERT – COVID – 19 Casos entre trabajadores/as por sector de actividad” refleja que las ERT también tuvieron que buscar soluciones y afrontar los costos que significó que los trabajadores se enfermaban de COVID19, por ejemplo. El área más afectada fue la de salud, donde 5 empresas reportaron 72 trabajadores que se contagiaron de la enfermedad. También se puede apreciar, que en estas 60 empresas reportaron un total de 278 trabajadores que se enfermaron. Y estos 278 trabajadores no pudieron contar con una ART que cubra sus gastos médicos, posibles rehabilitaciones y las compensaciones de los sueldos caídos a las ERT. Sin contar que, hay empresas que no tienen la posibilidad de pagar un seguro para sus trabajadores.

35

<https://www.recuperadasdoc.com.ar/INFORME%20DE%20LA%20ENCUESTA%20NACIONAL%20SOBRE%20EMPRESAS%20RECUPERADAS%20Y%20COOPERATIVAS%20DE%20TRABAJO%20EN%20LA%20PANDEMIA.pdf>

Sistema Nacional de Seguridad de Salud.

EITEC

La mayoría de los trabajadores tienen la obra social de la UOM, ya que aportan el monotributo social. Actualmente la cooperativa realizó un pedido de amparo a la justicia por discriminación, ya que la obra social les cobra a los trabajadores de la ERT un bono de atención un 500% más caro que a otros trabajadores bajo relación de dependencia. El presidente de la ERT explica que esta situación comienza a partir del cambio de conducción en el sindicato. Los trabajadores de la cooperativa realizaron a campaña electoral y apoyaron abiertamente a la conducción anterior en la figura de Francisco “Barba” Gutiérrez. Esta situación provocó un mal estar, entre la nueva conducción del sindicato y la cooperativa.

También, para tener en cuenta, la cooperativa se hace cargo de los aportes del monotributo social de las personas a cargo de los trabajadores, para que también tengan cobertura en la obra social.

De los 8 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al Sistema Nacional de Seguridad de Salud:

Total de trabajadores entrevistados	8
Trabajadores entrevistados con obra social (UOM)	7
Trabajadores entrevistados con obra social (PAMI)	1
Trabajadores con personas a cargo en su obra social	4

GALAXIA

La mayoría de los trabajadores tienen la prepaga “SANCOR SALUD”, ya que la cooperativa paga el servicio de la prepaga, para la mayoría de sus trabajadores y las personas que tengan a cargo.

De los 5 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al Sistema Nacional de Seguridad de Salud:

Total de trabajadores entrevistados	5
Trabajadores entrevistados con obra social prepaga	4
Trabajadores entrevistados con obra social (PAMI)	1
Trabajadores con personas a cargo en su obra social prepaga	3

SAFRA

La mayoría de los trabajadores tienen la obra social OSPIA, ya que aportan a través del monotributo social. Actualmente manifiestan que la obra social OSPIA les comunicó que no van a incorporar a nadie más con monotributo social.

Cada trabajador se hace cargo de los aportes del monotributo social y del aporte de las personas a cargo, para que tengan cobertura en la obra social.

De los 3 trabajadores entrevistados hay distintas situaciones respecto al Sistema Nacional de Seguridad de Salud:

Total de trabajadores entrevistados	3
Trabajadores entrevistados con obra social (OSPIA)	2
Trabajadores entrevistados con obra social (PAMI)	1
Trabajadores con personas a cargo en su obra social	2

Comparación del Sistema Nacional de Seguridad de Salud en las tres empresas

De las tres empresas, dos tiene sus obras sociales correspondientes a la rama de actividad y la restante cuenta con una prepaga.

De los 16 entrevistados 3 trabajadores tienen PAMI, 9 tienen obra social correspondiente a su actividad y 4 tienen obra social prepaga, tal como se puede observar en el gráfico 9.



Gráfico 9 – Fuente y elaboración propia

De los entrevistados, 10 trabajadores tienen a algún integrante de sus familias en sus obras sociales, tal como se puede observar en el gráfico 10. Estos representan el 62.5%. Y tienen 19 personas a cargo en total.

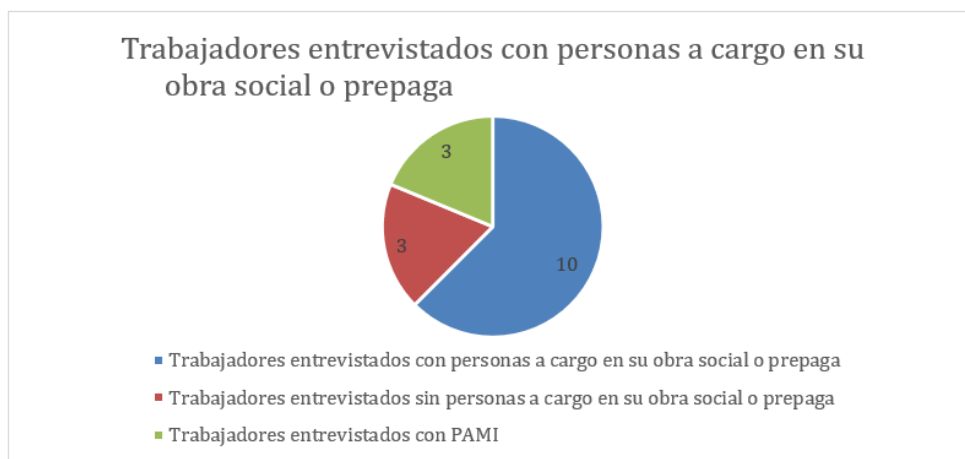


Gráfico 10 – Fuente y elaboración propia

A su vez, los 22 trabajadores de la empresa SAFRA son responsables del aporte al monotributo, que representan un 9,20% del total de la población. Y los 217 trabajadores restantes, las ERT se hacen cargo del aporte de monotributo, tal como se puede ver en el gráfico 10.

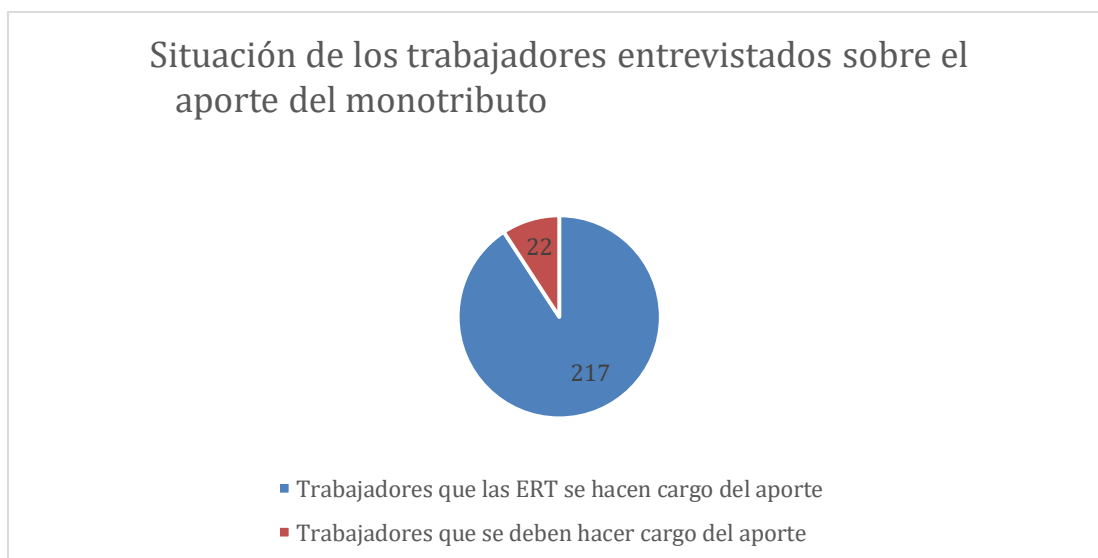


Gráfico 11 – Fuente y elaboración propia

Prestaciones por Desempleo.

EITEC

EITEC cuenta con un fondo de lucha, no cumple la misma función que las prestaciones por desempleo, pero tienen ese fondo, por si tienen que gestionar un proceso de lucha o afrontar una reducción de trabajo.

Total de trabajadores entrevistados	8
Trabajadores entrevistados que cobraron fondos de desempleo antes de la conformación como cooperativa	0

Los 8 trabajadores entrevistados, a la hora de la conformación de la cooperativa, no cobraron la prestación por desempleo, porque la empresa no fue declarada en quiebra y tampoco despidió a los trabajadores.

GALAXIA

Galaxia cuenta con un fondo de lucha, no cumple la misma función que las prestaciones por desempleo, pero tienen ese fondo por si tienen que gestionar un proceso de lucha o afrontar una reducción de trabajo.

Total de trabajadores entrevistados	5
Trabajadores entrevistados que cobraron fondos de desempleo antes de la conformación como cooperativa	0
Trabajadores entrevistados que no cobraron fondos de desempleo antes de la conformación como cooperativa	2
Trabajadores entrevistados que no trabajaban en la fábrica antes de la conformación como cooperativa	3

El cuadro demuestra que 3 de los 5 trabajadores entrevistados, a la hora de la conformación de la cooperativa no trabajaban en la fábrica, por lo tanto, no cobraron fondo de desempleo. A su vez, los trabajadores que aparecen en el cuadro y figura que no cobraron el fondo de desempleo, estaban en la fábrica a la hora de la presentación de la quiebra, pero no cobraron ya que la empresa nunca los despidió.

SAFRA

SAFRA no cuenta con un fondo de lucha, en varias oportunidades intentaron conformar algo similar, pero no pudieron concretarlo.

Total de trabajadores entrevistados	3
--	----------

Trabajadores entrevistados que cobraron fondos de desempleo antes de la conformación como cooperativa	3
--	----------

Los 3 trabajadores entrevistados, a la hora de la conformación de la cooperativa, si cobraron la prestación por desempleo.

Comparación de Prestaciones por Desempleo en las tres empresas

Las ERT no integran el derecho de seguridad social de prestaciones por desempleo. Muchos de los trabajadores no cobraron el subsidio por desempleo porque las empresas originales no los despidieron, salvo en el caso de SAFRA que la mayoría de los trabajadores fueron despedidos, por lo tanto accedieron al fondo de desempleo. Las 3 empresas analizadas confirman la falta de esta prestación para las ERT. Y los trabajadores entrevistados, no lo ven como una problemática fundamental a tratar, aunque sí les parecería bien tener una cobertura similar para las cooperativas, pero no está primera en la lista de necesidades y urgencias.

De los 16 trabajadores entrevistados, 3 cobraron el fondo de desempleo y 13 no, 3 porque no estaban trabajando en las fábricas, y 10 no lo cobraron porque nunca fueron despedidos, tal como se puede ver en el grafico 12.

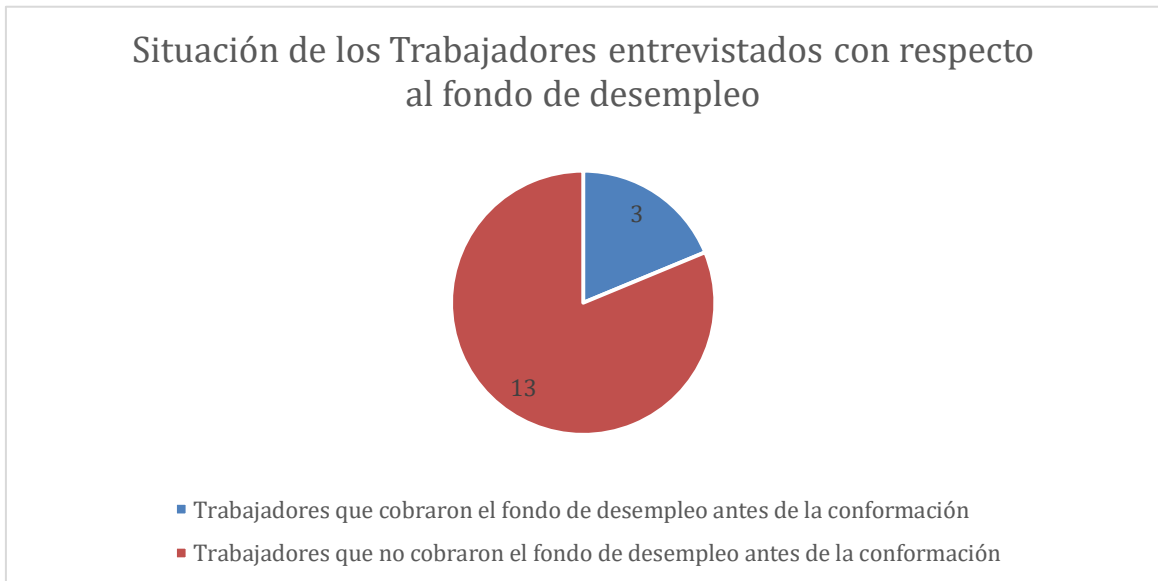


Gráfico 12 – Fuente y elaboración propia

La voz de los trabajadores

La voz de los trabajadores respecto al SIPA

El SIPA es uno de los temas más polémicos entre los trabajadores entrevistados. Están los que no lo tienen en cuenta o lo ven demasiado lejano, como para preocuparse ahora. Pero también las personas que están a menos de una década de edad de comenzar los trámites de jubilación, y las personas que ya están jubiladas y siguen trabajando.

Un claro ejemplo son estas palabras de un trabajador jubilado en actividad: “Trabajé y aporté toda mi vida, y después de tanto esfuerzo me jubilé con la mínima”. Una triste realidad que viven y vivirán muchos de estos trabajadores. Pero uno pensará, ya está jubilado y ahora puede descansar, ¿O no? “La jubilación no alcanza para nada, antes trabajé todos los días como trabajador, después como asociado y ahora tengo que seguir trabajando como jubilado para poder comer”.

Otra situación con la que nos encontramos es la de un trabajador que se encuentra cerca de la edad jubilatoria que manifiesta: “Es todo un tema, porque sé que me voy a jubilar con la mínima y no me va a quedar otra que seguir trabajando”. Esta es la realidad de las personas que tienen más de 55 años, que aportaron durante muchos años, cuando trabajaban bajo relación de dependencia, pero ahora aportando como monotributistas, saben que están en camino a una jubilación que no llega a cubrir las necesidades básicas.³⁶

Por último, tenemos a los más jóvenes, que entraron después de la lucha y de la conformación como cooperativa, no tienen un registro claro del tema: “Ni lo pensé al tema, me falta una banda, capaz ni estoy trabajando acá”. Por un lado, el punto de vista donde el trabajador dice “ni lo pensé”, se ve reflejado por la lejanía de pensar en una jubilación. Y por el otro lado, cuando el trabajador dice “capaz ni estoy trabajando acá”, se refleja la falta de identidad que hace ver como transitorio al trabajo en la ERT para volver o ingresar en un empleo bajo relación de dependencia.

Tres testimonios que reflejan una problemática que están afrontando todas las empresas recuperadas y sus trabajadores.

³⁶ El valor de la jubilación mínima a septiembre de 2022 es \$50.353, consultado en <https://www.pagina12.com.ar/485299-anses-jubilados-y-pensionados-cuando-cobran-en-octubre-y-que>

En estos casos, todo indica que se van a jubilar con la mínima, ya que la cuenta que se realiza desde ANSES para determinar el haber jubilatorio es, tomando en cuenta las últimas 120 remuneraciones, por lo tanto, muchos de los aportes que realizaban los trabajadores al SUSS, cuando estaban bajo de relación de dependencia, eran mejores aportes y contribuciones que ahora que son asociados de la cooperativa y aportan al sistema como monotributistas. También puede ser, que sus próximos 10 años de aportes sean totalmente como monotributistas, por lo tanto, por lo tanto tienen con seguridad una jubilación mínima.

La voz de los trabajadores respecto al régimen de asignaciones familiares

Con respecto al régimen de asignación familiar, ningún trabajador de los entrevistados mencionó alguna queja o disconformidad. Ya que, los trabajadores entrevistados que tienen hijos menores de edad que les corresponde la asignación, ellos o terceras personas cobran la AUH y en otros casos, terceros cobran la Asignación Familiar por hijo que le corresponde por sus hijos. Pero, aunque los trabajadores no lo vean como una de las problemáticas más urgentes a resolver, no deja de ser una exclusión a estos trabajadores, ya que, a pesar de ser trabajadores asociados no tienen acceso al cobrar el SUAF, porque la ley solo contempla el acceso a este derecho a los trabajadores formales bajo relación de dependencia.

La voz de los trabajadores respecto al Sistema de Riesgo de Trabajo

Cada empresa atraviesa distintas situaciones. Aunque todas tienen un punto en común, ninguna de las tres empresas entrevistadas cuenta con ART. Por lo tanto, cabe recuperar el testimonio de una trabajadora que señalaba “Si me pasa algo por el camino, me roban, me lastiman o me matan, ¿quién se hace cargo?”. Cuando los hechos de inseguridad pasan día a día, y es una lotería si toca o no vivirla, el trabajador tiene en claro que, en una situación desafortunada, se encontrará en un gran problema, él y su familia.

Esta misma situación, es la que afrontan muchos asociados. Pero también, están las ERT que hacen un gran esfuerzo para que los trabajadores tengan cobertura por accidentes. Como menciona el presidente de una de las empresas: “Los trabajadores de esta empresa cuentan con tres seguros distintos, hasta les cubre (el trayecto) de la casa al trabajo y del trabajo a la casa”. Esta situación es muy buena, pero afirma “Pagamos mucho más que una empresa común, y nos cubre mucho menos que una ART”. Ahí está la cuestión, la desigualdad que viven las ERT, tengan o no tengan la posibilidad de pagar un seguro.

Otra cuestión problemática, fueron las licencias por COVID19: “Nosotros nos tuvimos que hacer cargo de los compañeros que se enfermaban de COVID”. Las ERT tuvieron que tomar esa responsabilidad, mientras que las empresas que contaban con ART, se veían (y se ven) beneficiadas, ya que la aseguradora se hacía cargo de todos los gastos que implicaba una licencia por COVID, la que fue reconocida hasta el 30 de diciembre del 2021 como una enfermedad profesional (Decreto N°413/2021).

Tal como se mostró en el cuadro “ERT – COVID – 19 Casos entre trabajadores/as por sector de actividad” (citado en la página 42 de este trabajo), las ERT tuvieron que enfrentar una gran dificultad, teniendo en cuenta la imposibilidad de contratar a una ART. Esta situación podría solucionarse con el nuevo decreto N°651/22³⁷, que modifica la Ley de Riesgos de Trabajo N°24.557, permitiendo que las cooperativas la contratación de una ART. Esto no será analizado en esta investigación debido a que la resolución fue emitida a posterior de la presente investigación, pero que es pertinente la mención de esta importante novedad que resulta un avance en los derechos de los trabajadores.

La voz de los trabajadores respecto el Sistema Nacional de Seguridad de Salud.

Aunque las tres empresas analizadas tienen una realidad distinta (una tiene problema con la obra social, la otra tiene la obra social correspondiente y la última contrata una prepaga para sus trabajadores), las tres buscan solucionar las necesidades para que cada trabajador tenga una cobertura de obra social y a su vez, cubrir los días de licencia por enfermedad o las licencias especiales.

Se nota el gran esfuerzo que realizan estas empresas, pero para cumplir este derecho de los trabajadores, muchas veces deben lidiar con problemáticas internas. Un claro ejemplo son las palabras de la presidente de una empresa analizada: “Muchas veces los mismos trabajadores no quieren que se le pague el día a una persona que se enferma”. Esto provoca un malestar, porque si una persona se enferma, los demás deben cubrir ese puesto de trabajo vacío, es decir deben trabajar más. Y mucho más se agrava el conflicto interno, si es una persona con una licencia larga o si se enferma seguido. Con relación a esto un trabajador dice: “Acá hay mucha gente que pasa médico para no venir”. Una idea que se ve reflejada en muchos trabajadores.

³⁷ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-651-2022-371864>

Esta es una situación compleja, con la que deben lidiar los trabajadores de las ERT. El presidente de una de las ERT expresa: “Esta situación nos lleva a desconfiar de nuestros compañeros, y nos terminamos explotando más que cuando estábamos con patrones”. Una problemática que genera un mal ambiente de trabajo y vulnerabilidad de los derechos laborales, y que por el momento no hay una solución cercana.

La voz de los trabajadores respecto las prestaciones por desempleo.

Los trabajadores demostraron una leve disconformidad en este tema, a comparación de otros subsistemas, que consideran más importantes o urgentes de resolver. Hay casos como los trabajadores de la empresa EITEC que no cobraron, ya que la empresa no logro concretar el pedido de quiebra y los trabajadores nunca fueron despedidos. “nunca lo pudimos cobrar, porque la justicia no le dio la quiebra a la empresa y nunca nos despidieron”.

A su vez, los trabajadores de GALAXIA pasan por la misma situación, como lo manifestó este trabajador: “No pude cobrar el fondo de desempleo, ya que la empresa nunca nos despidió”. Un claro caso, de las estrategias fraudulentas que realizaban las empresas, desligándose de sus responsabilidades y perjudicando a los trabajadores.

Salvo en el caso de SAFRA, que los trabajadores sí cobraron el fondo de desempleo, ya que, la empresa los despidió.

Por el momento, de acuerdo a los testimonios recogidos, se podría decir que no es el tema de mayor importancia para los trabajadores, pero no debemos perder de vista que fue su derecho cobrarlo y algunos no pudieron hacerlo.

Conclusiones

A lo largo de la investigación, nos sumergimos en el mundo de las ERT y en el sistema de seguridad social de nuestro país. Se pudo observar avances y retrocesos en el SUSS respecto de la inclusión de los trabajadores de las ERT. Por ello, se abordó cada subsistema y se realizó una descripción y un análisis.

En primer lugar, observamos que el Sistema Integrado Previsional Argentino es uno de los puntos más conflictivos planteados por los trabajadores de las ERT, por diversos motivos que van surgiendo en el transcurso de su vida laboral y después de jubilarse. Con respecto a los años de aporte que debe tener un trabajador para poder alcanzar la edad reglamentaria para poder comenzar el trámite ya inicia con un inconveniente (no llegan a los 30 años de aporte). Aunque muchos trabajadores se jubilan, algunos en los años anteriores a la transición pierden años de aportes por la falta de pago de los empresarios, pero también, después de la conformación, atraviesan la precarización a través del monotributo, y en muchas ocasiones tardan en comenzar a aportar en el monotributo ya que, están en pleno proceso de lucha y tienen muchos faltantes que cubrir para garantizar el funcionamiento de la ERT. Por lo tanto, los trabajadores en ese momento no ven como prioridad el de aportar un dinero a un monotributo y a futura jubilación. A su vez, hay un problema desde las bases del SUSS que es la forma en que se realiza el cálculo para establecer lo que le corresponde a cada trabajador, debido a que se toman los últimos 120 aportes al sistema, lo que puede significar en la mayoría de los casos que a los trabajadores les baje el nivel de aportes en comparación de cuando eran trabajadores bajo relación de dependencia o que sus últimos 10 años de aportes sean como monotributistas o monotributista social, lo que significa que hacen un aporte mínimo y por ende les va a corresponder una jubilación mínima.

Por lo tanto, lo mencionado es una gran problemática. Se considera que hubo un avance en la inserción de las ERT teniendo en cuenta que los trabajadores que las integran pueden aportar al SUSS como monotributistas. También la implementación de moratorias por parte del Estado, que les permite a los trabajadores que no llegan a cumplir el requisito de 30 años de aportes, a comprar créditos, es decir, compran años de aportes para completar el faltante, hasta en un plan de 120 cuotas y así poder acceder a la jubilación, como se destaca en la ley 26.970³⁸ sancionada en el congreso en agosto del 2014. Pero esta inserción se estancó, porque

³⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/234847/norma.htm>

el Estado no tiene esta problemática de las ERT en agenda, por lo tanto, no se ha seguido trabajando en el tema de intentar que los trabajadores de las ERT puedan acceder a una jubilación mejor que la mínima.

En segundo lugar, el Régimen de asignaciones familiares es uno de los puntos que podríamos considerar que no están desprotegidos, pero acceden a otras coberturas como si fueran desempleados o trabajadores informales, y estos son trabajadores asociados a una cooperativa. Hay casos en que los trabajadores no lo cobran porque lo cobra la otra parte, o porque sus hijos ya son mayores de edad, o porque ellos u la otra parte cobran la AUH. A su vez, las trabajadoras que trabajan en las ERT también pueden acceder a la prestación por embarazo por protección social. Es decir, estas medidas representan una gran inclusión para los trabajadores de las ERT, lo que significó todo un proceso antes de llegar a este punto con la creación e implementación de la AUH. Cabe resaltar que en un principio no contemplaba a las personas que tenían monotributo, pero que luego, se amplió garantizando el derecho al cobro.

En tercer lugar, el Sistema de Riesgos del Trabajo. Esta es una problemática que se ha intentado solucionar, ya que el INAES, en el 2013, sacó una resolución sugiriendo a las aseguradoras que presten servicios a las ERT, ya que no están obligadas a prestar servicios. Las ERT siguen pagando por soluciones alternativas a las ART, a un precio más costoso y con menos beneficios. Por lo tanto, aunque la iniciativa del INAES en su momento fue un gran avance que marca el camino a seguir, después de 9 años de esta resolución no hay una inclusión real a las ERT, se puede considerar como un estancamiento o un retroceso.

Cabe destacar que, habiendo finalizado esta investigación, el 23 de septiembre del año 2022, el Poder Ejecutivo Nacional, sanciona el decreto N°651/22³⁹ que modifica la Ley de Riesgos de Trabajo N°24.557, permitiendo extender el ámbito de aplicación, obligando a las ART a brindar el servicio a las cooperativas, entre las que se encuentran las ERT, tal como expresa el artículo 1° de este decreto:

“Extiéndese el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, sus modificatorias y complementarias a los trabajadores asociados y las trabajadoras asociadas en Cooperativas de Trabajo previstas en la Ley de Cooperativas N° 20.337 y su modificatoria. Esta extensión quedará condicionada a que la propia cooperativa solicite su inclusión en dicho régimen respecto de sus asociados y asociadas”.

³⁹ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-651-2022-371864>

Esto significa que a partir de esta resolución los trabajadores de las ERT pueden decidir por asamblea la contratación de las prestaciones de una ART.

En cuarto lugar, Sistema Nacional de Seguridad de Salud es muy diverso. Aunque fue un gran avance la inclusión a las obras sociales con el aporte de monotributo social, en el transcurso de la investigación, se comprueba que la situación con este sistema depende de cada organización. Por ejemplo, EITEC se encuentra sufriendo una persecución política, según su presidente, que lleva a tener acciones de discriminación⁴⁰ por parte de la obra social de la UOM ya que apoyaron a la lista de dirigente sindical Francisco “Barba” Gutiérrez que perdió las últimas elecciones. En el otro extremo tenemos el caso de GALAXIA que tomó la decisión como organización de contratar un sistema de salud prepago, para que sus trabajadores cuenten con una mejor cobertura. Es importante que se siga profundizando e investigando la temática, como realizó el Programa Facultad Abierta y la fundación de educación cooperativa Idelcoop, en un informe en el año, denominado “Informe socioeconómico: Cooperativas de Trabajo y Seguridad Social en Argentina”.

Por último, Prestaciones por Desempleo. Este es uno de los retrocesos más grandes que existe en la seguridad social, ya que muchos trabajadores en las antiguas empresas no pudieron cobrar el subsidio de fondo de desempleo, por las maniobras fraudulentas de los empleadores.

En conclusión, los trabajadores se sienten excluidos y en muchos casos se nota la vulnerabilidad de los derechos de seguridad social. Aunque se pudo constatar muchos avances, también se evidenciaron estancamientos y retrocesos. Vale recordar que los trabajadores monotributistas tienen una serie de desventajas, cuando lo comparamos con los trabajadores en relación de dependencia: no cobran el SUAF; mayormente se jubilan con una prestación mínima a causa de las maniobras fraudulentas de las empresas que no realizaron los aportes y/o quedaron con un gran faltante de años de aporte producto del cierre de la empresa; el sistema de salud sólo cubre al trabajador y no a su familia, para que esto ocurra deben pagar un monto extra por persona que sólo les cubre lo que marca el PMO, siendo habitual el pago de bono de consulta, que encarece la atención médica.

Hay muchos derechos, leyes, normativas y resoluciones que componen este sistema que fueron pensados para los trabajadores en relación de dependencia, y que, tal como están, excluyen fuertemente a los trabajadores asociados. Por lo tanto, desde los distintos ámbitos de gestión

⁴⁰ Ver página 55 de este trabajo.

estatal, incluyendo a los espacios gremiales y el ámbito académico, se tendría que trabajar en las modificaciones de las leyes y el SUSS, para poder incorporar a todos los trabajadores de las ERT. Y así brindarles el acceso a estos derechos, que les va a devolver un poco de la dignidad que perdieron durante años, producto del vacío legal y político.

Por lo tanto, resulta necesario, imprescindible y urgente abordar la problemática en profundidad para buscar una inclusión real del sistema, que podría dar el acceso a los mismos derechos que tienen los trabajadores bajo relación de dependencia, haciendo honor al carácter integral e irrenunciable de los derechos de la seguridad social, que manifiesta el Artículo 14 BIS de la Constitución Nacional.

Bibliografía

AGUILAR, BALAGUER, DAMILL, GANEAZZI Y POLTI (2012) “*LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL TRABAJO AUTOGESTIONADO*”. *CUADERNO PARA LA AUTOGESTIÓN*. VOLUMEN 7

CALLOWAY, C. (2013). “*INVENCIONES Y RESISTENCIAS: CONSTRUYENDO AUTOGESTIÓN EN LAS FÁBRICAS Y EMPRESAS RECUPERADAS*”. *REVISTA DEL OBSERVATORIO SOCIAL SOBRE EMPRESAS RECUPERADAS Y AUTOGESTIONADAS (OSERA)*, EDICIÓN NÚMERO 8.

DÍAZ, L; TORRUCO, U; MARTINES, M. Y RUIZ, M. (2013) “*LA ENTREVISTA, RECURSOS FLEXIBLES Y DINÁMICO*”. *METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN MÉDICA*. VOLUMEN 2, NÚMERO 7.

DROLAS, M. (2003) “*LOS ENIGMAS DE LA REPRESENTACIÓN. UNA MIRADA SOBRE EL SINDICATO*” 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET

Etala, C. A. (2008) “Derecho de la Seguridad Social”. Buenos Aires, Argentina. Edit. Astrea.

Feser E. (2014) “*Comparaciones de los regímenes de seguridad social en cooperativas de trabajo*”. *Revista Idelcoop*. Volumen 214

GALEZZI, C; GARCIA, F. Y RUGGERI, A. (2012) “*PROBLEMAS DEL TRABAJO AUTOGESTIONADO*”. *CUADERNO PARA LA AUTOGESTIÓN*. VOLUMEN 2.

Galeazzi C. y Polti N. (2020) “*Seguridad Social y Ciudadanos*”. *Revista Idelcoop*. Volumen 232

GOMEZ, G; GRAMMÁTICO, K; FERNANDEZ, J Y VELASCO, C. (2019) PROBLEMAS DE LA HISTORIA ARGENTINA 1955-2011. ARGENTINA:EDITORIAL@UNAJ.ESU.AR

HIRTZ, N.; GIACONE, M. (2011). “Estrategias de los trabajadores de empresas recuperadas en Argentina”. Universitas.

Kulfas, M. (2003) El contexto económico. Destrucción del aparato productivo y reestructuración regresiva, en Hecker, E., Kulfas, M., Sanchez, F., Briner y Cusmano (2003); Empresas Recuperadas. Ciudad de Buenos Aires, Secretaría de Desarrollo Económico. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

MARTÍNEZ RANGEL, R. &. (2012). “El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y cultura* (37), 35-64.

Lazarini M. y Faser E. (2013) “*El Cooperativismo de trabajo y la seguridad social*”. *Revista Idelcoop*. Volumen 211.

Palomino, H. (2003) Las experiencias actuales de autogestión en Argentina: Entre la informalidad y la economía social. *REVISTA NUEVA SOCIEDAD* N°184.

Pizzi, A y Brunet, I. (2012). Acción colectiva, autogestión y economía social, El caso de las empresas recuperadas en Argentina, *Revista de Estudios Sociales*. (42)

Polti, Natalia et. al (2009) “*Las empresas recuperadas y la seguridad social: trabas a la hora de enfrentar problemas relacionados con los riesgos del trabajo y la (im)previsión social*”, en Ruggeri, Andrés (2009) *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Editorial de la FFyL – UBA.

Rebón, J. (2005). Trabajando sin Patrón. Las empresas recuperadas y la producción. Documento de Trabajo n°44. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

RUGGERI, A. (2013) *¿QUÉ SON LAS EMPRESAS RECUPERADAS? ARGENTINA: CONTINENTE*.

RUGGERI, A. (2019). COOPERATIVAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN ARGENTINA. INFORME SOCIOECONÓMICO. RECUPERADO DE: [HTTP://RECUPERADASDOC.COM.AR/INFORME%20SEGSOCIAL.PDF](http://recuperadasdoc.com.ar/informe%20segsocial.pdf)

RUGGERI, A. (2014). DESAFÍOS DE LA AUTOGESTIÓN EN UN MUNDO EN CRISIS. EN RUGGERI, A; NOVAES, T. Y SARDÁ DE FARIA, M. “*CRISIS Y AUTOGESTIÓN EN EL SIGLO XXI*:

COOPERATIVAS Y EMPRESAS RECUPERADAS EN TIEMPOS DE NEOLIBERALISMO.” (PP. 13-26).
BUENOS AIRES: CONTINENTE.

URETA, FESER, LAZARINI Y BAUSSET (2012) “*ASPECTOS LEGALES DEL TRABAJO AUTOGESTIONADO*”. *CUADERNO PARA LA AUTOGESTIÓN. VOLUMEN 5.*

Valsilachis de Gialdino, I; Ameigeiras, A; Chernobilsky, L; Béliveau, V; Mallimaci, F; Mendizábal, N. ... Soreira, A. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. España: Gedisa S.A.

Anexo

Jubilados en Actividad	
Jubilados con la mínima	5
Jubilados con Más que la jubilación mínima	6
Total de jubilados en actividad	11
Tabla de datos del Gráfico 1	

Trabajadores cercanos a la edad jubilatoria	
Trabajadores jubilados en actividad	11
Trabajadores con más de 55 años	26
Trabajadores menores a 55 años	202
Total de trabajadores	239
Tabla de datos del Gráfico 2	

Trabajadores entrevistados y su situación con el Régimen de Asignación Familiar	
Total de trabajadores entrevistados	16
Trabajadores con hijos mayores de edad	5
Trabajadores o terceros que cobran la AUH o SUAF	9
Trabajadores sin hijos	2
Tabla de datos del gráfico 3	

Empresas entrevistadas con cobertura de seguros por accidente y de vida (NO ART)	
Total de empresas entrevistadas	3
Empresas con cobertura de seguros por accidente y de vida	2
Empresas sin cobertura de seguros por accidente y de vida	1
Tabla de datos del gráfico 4	

Conocimiento de los trabajadores entrevistados sobre la ART	
Total de trabajadores entrevistados	16
trabajadores con conocimientos	15
trabajadores con desconocimientos	1
Tabla de datos del gráfico 5	

Trabajadores entrevistados con cobertura de seguros por accidente y de vida (NO ART)	
Total de trabajadores entrevistados	16
Trabajadores con cobertura	8
Trabajadores sin cobertura	8
Tabla de datos del gráfico 6	

Total de trabajadores con cobertura de seguros por accidente y de vida (NO ART)	
Total de trabajadores en las ERT	239
Trabajadores con cobertura	59
Trabajadores sin cobertura	180
Tabla de datos del gráfico 7	

Total de trabajadores que salieron de licencia por COVID19	
Total de trabajadores entrevistados	16
Trabajadores que salieron de licencia	7
Trabajadores que no salieron de licencia	9
Tabla de datos del gráfico 8	

Situación de los trabajadores entrevistados sobre el Sistema de Salud	
Trabajadores entrevistados con PAMI	3
Trabajadores entrevistados con obra social correspondiente a su actividad	9
Trabajadores entrevistados con obra social prepaga	4
Tabla de datos del gráfico 9	

Trabajadores entrevistados con personas a cargo en su obra social o prepaga	
Trabajadores entrevistados con PAMI	3
Trabajadores entrevistados con personas a cargo en su obra social o prepaga	10
Trabajadores entrevistados sin personas a cargo en su obra social o prepaga	3
Tabla de datos del gráfico 10	

Situación de los trabajadores entrevistados sobre el aporte del monotributo	
Trabajadores que se deben hacer cargo del aporte	22

Trabajadores que las ERT se hacen cargo del aporte	217
Tabla de datos del gráfico 11	

Situación de los Trabajadores entrevistados con respecto al fondo de desempleo	
Trabajadores que cobraron el fondo de desempleo antes de la conformación	4
Trabajadores que no cobraron el fondo de desempleo (diversos motivos)	12
Tabla de datos del gráfico 12	