

**CENTRO CULTURAL DE LA COOPERACIÓN
FLOREAL GORINI
ANUARIO DE INVESTIGACIONES
AÑO 2020**

**DEPARTAMENTO/ÁREA: DEPARTAMENTO DE
ECONOMÍA SOCIAL, COOPERATIVISMO Y
AUTOGESTIÓN - DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
SOCIOLÓGICOS**

AUTOR/A: DENISE KASPARIAN Y MALENA VICTORIA HOPP

**TÍTULO DEL TRABAJO: LA COOPERATIVIZACIÓN DEL
TRABAJO DE CUIDADO COMO ESTRATEGIA DE
INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DE SECTORES
POPULARES EN ARGENTINA**



Publicación Anual - Nº 11

ISSN: 1853-8452

Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini
Av. Corrientes 1543 (C1042AAB) - Ciudad de Buenos Aires – [011]-5077-8000
www.centrocultural.coop

**Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini
Anuario de Investigaciones - Año 2020**

Directoras/es de la publicación:

SECRETARÍA DE INVESTIGACIONES:

Gabriela Nacht
Marcelo Barrera
Natacha Koss
Julieta Grinspan
Pamela Brownell

Autoridades del Centro Cultural de la Cooperación “Floreal Gorini”

Director General: Juan Carlos Junio

Subdirector: Horacio López

Director Artístico: Juano Villafañe

Secretario de Formación e Investigaciones: Pablo Imen

Secretario de Comunicaciones: Luis Pablo Giniger

Secretaria de Planificación Institucional: Natalia Stoppani

Secretaria de Programación Artística: Antoaneta Madjarova

© Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini
Av. Corrientes 1543 (C1042AAB) - Ciudad de Buenos Aires - [011]-5077-8000 -
www.centrocultural.coop

© De los autores

Todos los derechos reservados.
ISSN: 1853-8452

La cooperativización del trabajo de cuidado como estrategia de inserción laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina¹

Palabras clave: cooperativas-género-trabajo-estrategias de inserción laboral-pandemia

Resumen:

El artículo se propone analizar la cooperativización del trabajo de cuidados como estrategia de inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina, considerando la particular situación que atraviesan estas cooperativas a partir de la expansión del COVID-19. Para ello, utilizamos una metodología cualitativa en base a un estudio de caso. El enfoque analítico propone abordar las tensiones y desafíos de la sostenibilidad de la cooperativización respecto de otras estrategias: la promoción de emprendedoras individuales y la promoción estatal de cooperativas asistidas. La investigación muestra que la estrategia de cooperativización para el trabajo de cuidado mejora las condiciones laborales, brinda seguridad y estabilidad; y favorece el sostenimiento y ampliación de las fuentes de trabajo. No obstante, existen limitaciones debido al carácter acotado de las formas disponibles de protección y seguridad social del trabajo autogestionado en Argentina, que el contexto actual de pandemia pone al descubierto e intensifica.

Introducción

Los estudios sobre empleo y mercados de trabajo con perspectiva de género destacan las dificultades para la inclusión social a través del empleo formal y las desigualdades de género que se observan en este terreno. En América Latina, la brecha de participación laboral entre varones y mujeres se encuentra entre las más altas del mundo. Si bien la tasa de actividad femenina en Argentina es una de las más bajas de la región, resulta auspicioso su incremento sostenido: en 1990 se ubicaba en 36,8% y en 2017 ascendía al 48,8% (MTESS, 2018).

Este aumento en la participación femenina no se condice con ocupaciones plenas. Por el contrario, han aumentado la desocupación y la subocupación, así como el empleo no registrado (MTESS, s/d). Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones precarias. Entre éstas destaca el trabajo en casas particulares, en donde en el tercer trimestre del 2017 se observaba un 75% de no registración (MTESS, 2018).

La pandemia del COVID-19 ha tenido un fuerte impacto en la economía y el mercado laboral, las desigualdades existentes se profundizaron o reconfiguraron generando nuevas expresiones de viejos problemas. En Argentina, a pesar de las medidas de apoyo a la producción y el empleo y las políticas de sostenimiento de ingresos implementadas por el Gobierno Nacional ante la emergencia, entre febrero y mayo, se perdieron sólo en el

¹ Este trabajo fue presentado por las autoras en el XI Encuentro de Investigadores Latinoamericanos en Cooperativismo de la Red Latinoamericana de Investigadores en Cooperativismo, CIRIEC-Colombia, 5-7 de noviembre de 2020. La ponencia fue publicada en las Actas del encuentro, ISBN: 978-958-59653-5-5.

sector de asalariados formales del empleo privado, 154.000 puestos de trabajo, la mayor caída desde 2002, vinculada a una baja sin precedentes de la actividad económica y del consumo. Al cierre del primer semestre de 2020, el índice de pobreza se ubicó en el 40,9% (INDEC, 2020).

En este contexto, el sector de las trabajadoras de casas particulares es uno de los más afectados. Según la OIT (Lopez Mourelo, 2020) esto se debe, por un lado, al perfil sociodemográfico de quienes desarrollan esta tarea y por otro a las condiciones de informalidad y desprotección. En Argentina hay más de 1.300.000 trabajadoras en este sector de actividad, entre ellas tres de cada cuatro trabajan en la informalidad, con bajos salarios y sin acceso a derechos laborales. Esta situación profundiza la vulnerabilidad frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia. El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) dirigido a los sectores más vulnerables, así como la prohibición del despido son políticas fundamentales en este contexto (MTESS, 14 de julio de 2020).

Una de cada cuatro trabajadoras domésticas realiza tareas de asistencia y cuidado de personas. Desde el inicio de las medidas de aislamiento social, el trabajo de cuidados fue declarado esencial. Esto, permite la continuidad del trabajo, pero también supone una sobrecarga para las mujeres que han visto incrementadas las tareas del hogar y atención de los propios familiares, debido al cierre de escuelas y espacios de cuidado infantil. Al mismo tiempo, las expone a un mayor riesgo de contagio del COVID-19, tanto por el trabajo directo con personas, como por la necesidad de movilizarse en medios de transportes público para poder llegar a sus lugares de trabajo. La situación de informalidad que caracteriza a este sector implica la falta de acceso a una cobertura de salud adecuada y la imposibilidad de contar con licencias pagas frente a la posibilidad de contagio del COVID-19 en sus lugares de trabajo.

En cuanto al sector cooperativo y de economía social, popular y solidaria, muchas unidades productivas se encontraban en una situación compleja y la pandemia agudizó estos problemas (Sterling Plazas *et. al*, 2020). Frente a ello, debieron reconvertir o adaptar las formas de trabajo y la producción realizada. Esto pudo hacerse en algunos rubros como el textil y de alimentos. Al mismo tiempo, muchas de ellas se movilizaron para brindar asistencia y facilitar el acceso a alimentos y otros bienes esenciales a precios populares para compensar el fuerte incremento de precios y las dificultades de acceso en los barrios populares.

Si bien la acción estatal en términos de medidas redistributivas fue veloz, varias de las intervenciones destinadas al sector cooperativo surgieron como respuesta a reclamos de las organizaciones (Sterling Plazas *et. al*, 2020). Las intervenciones estatales cubrieron una diversidad de aspectos (condiciones de trabajo, comercialización, producción, ingresos, entre otros), con objetivos tanto coyunturales como estructurales, con una impronta de interseccionalidad. Sin embargo, se identificaron desigualdades desfavorables para los/as trabajadores/as de la economía social, solidaria y popular respecto a otros colectivos laborales y las unidades productivas a las que pertenecen (Hintze y Deux Marzi, 2020).

En este escenario, nos interesa destacar dos elementos. En primer lugar, el trabajo doméstico y de cuidados se presenta como la alternativa “femenina” paradigmática de los sectores populares. Segundo, desde una diversidad de actores sociales, el cooperativismo

y la economía social, solidaria y popular se ha ido delineando desde la práctica y la teoría como una respuesta colectiva a esta situación. Partiendo de estos señalamientos, el objetivo de esta ponencia es analizar la cooperativización para el trabajo de cuidados como estrategia de inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina, considerando la situación y los desafíos que atraviesan estas cooperativas a partir de la expansión del COVID-19. Para ello analizamos el caso de una Cooperativa de Cuidadoras radicada en una ciudad de la costa de la provincia de Buenos Aires. El enfoque de análisis se centra en señalar los límites, tensiones y posibilidades de sostenibilidad socioeconómica (Coraggio, 2006) y capacidad de mejora de las condiciones de trabajo respecto de otras estrategias que se proponen como formas de inserción laboral novedosas orientadas a atender las problemáticas de empleo de las mujeres en la Argentina reciente.

Metodología

El diseño de la investigación es cualitativo y se basa en el estudio de caso instrumental (Stake, 2013) de una cooperativa de servicios de cuidados localizada en una ciudad de la costa de la provincia de Buenos Aires. Se optó por mantener el anonimato de la cooperativa, la informante y las locaciones geográficas específicas. La investigación se realizó en el marco de proyectos de investigación radicados en el Centro Cultural de la Cooperación y en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires.

Para el abordaje del caso, la técnica principal utilizada fue la entrevista en profundidad. Realizamos dos entrevistas a una socia fundadora de la cooperativa: una en diciembre de 2019 y otra en septiembre de 2020. Además, sistematizamos y analizamos fuentes secundarias, tales como normativa vinculada a la promoción y regulación de la economía social, popular y solidaria, artículos periodísticos y documentación pública de organismos estatales e internacionales.

Para analizar la estrategia de cooperativización del trabajo de cuidados como forma de inserción sociolaboral de las mujeres, identificamos dos dimensiones centrales. 1) los límites, tensiones y posibilidades de sostenibilidad socioeconómica de la cooperativa. 2) La capacidad de mejora de las condiciones de trabajo respecto de otras estrategias que se proponen como formas de inserción laboral novedosas orientadas a atender las problemáticas de empleo de las mujeres en la Argentina reciente. Nuestro enfoque propone trazar comparaciones con otras estrategias laborales: i) la estrategia de negocios enfocada en la promoción de emprendedoras individuales, y ii) la estrategia de promoción de cooperativas asistidas. Por esto, primero realizamos una breve presentación de estas dos estrategias y, luego, analizamos el caso de estudio de Cooperativa de Cuidadoras.

La estrategia de negocios enfocada en la “base de la pirámide” y la promoción de emprendedoras individuales

La segunda década del siglo xxi ha sido testigo de grandes transformaciones sociales, económicas y tecnológicas. Por un lado, ha tomado fuerza una nueva racionalidad basada en la generalización de la competencia como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación (Laval y Dadot, 2013). El discurso del emprendedurismo, entre otros factores, opera en la conformación de dicha subjetividad productora de “empresas de sí”. Por otro, en el contexto de la revolución digital y los cambios que supuso la

digitalización de la economía, el Internet de las cosas y el *big data*, surgió la economía colaborativa. Actualmente, algunas de las empresas emblemáticas que engloba esta economía son Uber y Airbnb. Aunque tuvo sus orígenes en una visión comunitaria y cooperativa centrada en las transacciones a pequeña escala, con el paso del tiempo la denominada “economía colaborativa” dio lugar a empresas millonarias de alcance global que desafían legislaciones nacionales y fagocitan empresas competidoras para crecer y consolidar monopolios (Slee, 2017).

A raíz de una prolongada caída de la rentabilidad de la manufactura y en un contexto de financiarización, el modelo de negocios que emergió es un nuevo tipo de empresa: la plataforma (Srnicsek, 2018). Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos de usuarios/as interactúen y, por lo tanto, resultan una manera eficiente de extraer, analizar y usar una inmensa cantidad de datos. Desde el punto de vista empresarial, éstas poseen el potencial para reducir costos de coordinación y transacción. En términos sociales, crean nuevas oportunidades para generar ingresos y poseen un rol de contención frente al desempleo y la subocupación (Madariaga et al., 2019). Sin embargo, también se reconocen nuevos desafíos regulatorios respecto a cuestiones laborales y fiscales.

En la intersección entre ambos procesos –el emprendedurismo como soporte de una nueva racionalidad dominante y la economía de plataformas– se genera la convicción de que las soluciones innovadoras a los problemas sociales pueden emanar del espíritu emprendedor individual canalizado a través de plataformas digitales (Kasparian, 2020b). En concreto, se proponen como formas de inserción laboral, en donde los/as trabajadores/as son incorporados/as en calidad de (micro)emprendedores/as, trabajadores/as independientes o *freelancers*. En Argentina, el conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales que habían generado ingresos al menos una vez en 2018 rondaba los 160.000 trabajadores/as. Se trata de un sector laboral de amplia heterogeneidad según el tipo de tarea y el nivel de calificación. Dentro de este sector, la categoría de trabajos físicos de baja calificación es la que concentra la mayor cantidad de trabajadores/as (Madariaga et al., 2019).

En particular, Zolvers, una plataforma fundada en el 2013 con casa matriz en Argentina, opera como intermediadora –o *marketplace*– entre quienes ofrecen y quienes requieren trabajos domésticos y de cuidados de adultos/as mayores. En el 2018 se encontraban activas en la plataforma 30.000 trabajadoras mujeres con un promedio de trabajo de 10 horas semanales. Por su parte, había 40.000 clientes que las contrataban a través de la plataforma (Madariaga et al., 2019). En el 2017 lanzó Zolvers Pagos para que los/as empleadores/as pueden abonar los salarios, las contribuciones patronales y la ART, y las empleadas accedan a cuentas bancarias. De este modo, afirma poseer impacto social no sólo orientado a reducir la informalidad del sector, sino también a la inclusión y educación financieras.

Zolvers presenta varias rupturas respecto a la generalidad de las plataformas que funcionan en Argentina. En primer lugar, sostiene que las trabajadoras de casas particulares son asalariadas cuando prestan servicios regulares a un/a mismo/a cliente/a y, en consecuencia, promueve la registración laboral. Segundo, sólo es intermediaria en los pagos cuando el/la cliente/a utiliza el servicio de Zolvers Pagos. Tecero, cobra comisiones solamente a los/as clientes/as que contratan los servicios. En cuarto lugar, se

encuentra entre las plataformas que menor dependencia y control establecen sobre los/as trabajadores/as y ofrece beneficios adicionales que las plataformas no suelen brindar (por ejemplo, cuenta bancaria gratuita, microcréditos, cursos y capacitaciones). En suma, aportan a las trabajadoras de casas particulares ciertas mejoras en las condiciones de trabajo (Madariaga et al., 2019).

Esto se encuentra en línea con su estrategia de negocios, que apunta a lo que la administración de empresas denomina la “base de la pirámide” (Prahalad, 2005), es decir, los segmentos de la población con los ingresos más bajos:

La empresa está enfocada a todas las millones de mujeres de la base de la pirámide, necesitan otro tipo de cosas ya que nunca tuvieron una cuenta bancaria. Hay que trabajar en la inclusión financiera y en educación financiera, que también es importantísimo. (Cecilia Retegui, fundadora de Zolvers, *La Nación*, 4 de octubre de 2017).

Esta perspectiva sostiene que la inclusión de los sectores más pobres como clientes, proveedores o distribuidores no sólo redundará en oportunidades comerciales, sino también en la reducción de la pobreza.

La estrategia de promoción de cooperativas asistidas

La estrategia socioeconómica desplegada por las gestiones de gobierno *kirchneristas*² en el periodo 2003-2015, se caracterizó por la centralidad del trabajo, tanto en la estructuración de las políticas económicas y laborales como en las intervenciones sociales destinadas a la integración social de los grupos más vulnerables (Grassi, 2012; Hintze, 2009). En esa dirección, se implementaron programas e instituciones de regulación y apoyo que materializaron la promoción estatal de la Economía Social (Hopp, 2017).

Una de las principales líneas, por su alcance³, originalidad, recursos asignados y relevancia política, fue el Programa Argentina Trabaja, creado en 2009, con el propósito de fomentar el desarrollo económico y la inclusión social mediante la generación de trabajo y el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores (Resolución N° 3182/09). Los/as destinatarios/as fueron personas pertenecientes al denominado núcleo duro de la desocupación y la pobreza, sin ingresos formales, ni prestaciones de la Seguridad Social. En 2013, esta línea se amplió a partir de la creación de Ellas Hacen, que priorizó a mujeres con más de tres hijos/as o víctimas de violencia de género (Resolución N° 2176/13). De este modo, se incorporaba una perspectiva de género, que con límites, intentó abordar las

² Nos referimos los mandatos del presidente Néstor Kirchner en los años 2003 y 2007 y los dos períodos de gobierno de Cristina Fernández de Kirchner entre 2007 y 2015.

³ De acuerdo a la información del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, en 2015 existían 7.781 cooperativas. Estos programas estuvieron vigentes hasta febrero de 2018. Sin embargo, el cambio de gestión de gobierno en 2015 con la asunción de Macri a la presidencia de la Nación de la mano de una alianza política de centro-derecha que concentró el poder de la elite económica y política, el diseño y la modalidad de implementación originales fueron modificadas borrando la cooperativa como núcleo de organización de las tareas (Hopp, 2017b). En 2017, previo a su eliminación, ambos programas alcanzaron a 504.370 titulares, en su mayoría mujeres (Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, 2018).

condiciones de desigualdad de las mujeres, en el ámbito doméstico, laboral y vinculadas a situaciones de violencia (Arcidiácono y Bermúdez, 2018), contribuyó a problematizar estereotipos de género en el trabajo e impulsó el empoderamiento de las mujeres (Hopp, 2018).

Estos programas instituyeron una nueva forma de cooperativas, que recibía la planificación del trabajo desde instancias ejecutivas de distintos niveles gubernamentales y realizaban, principalmente, obras de mediana y baja complejidad y tareas socio-comunitarias. Los ingresos de los/as cooperativistas y recursos para el trabajo, los proveía el Ministerio de Desarrollo Social y los/as destinatarios/as eran inscriptos en el Monotributo Social que permitía acceder a una cobertura previsional y de salud, funcionando como medio de formalización de estas nuevas formas de trabajo asistidas.

Esta novedosa estrategia, fue una apuesta institucional por poner en juego los principios y valores del cooperativismo, aunque en la práctica, convivieron objetivos contradictorios. Por un lado, brindar asistencia e intervenir sobre el núcleo duro de desocupación y pobreza. Por otro, constituir un sistema público de Economía Social capaz de integrar a poblaciones marginadas. Este carácter difuso del proceso de institucionalización de la Economía Social mostró una tensión entre la capacidad del Estado de impulsar nuevas formas cooperativas y la fragilidad de estas experiencias debido a las dificultades para alcanzar condiciones laborales y de sostenibilidad en el largo plazo (Hopp, 2011). Las experiencias en estos programas fueron diversas y no todas lograron desarrollar el carácter autogestionado y poner en práctica los principios del cooperativismo plenamente. Sin embargo, muchas mostraron que cuando se construyen lazos, se recrea la solidaridad y se trabaja colectivamente, es posible resolver las necesidades mediante las cooperativas entendidas como una alternativa de autonomía posible (Hopp, 2019). En la interacción –muchas veces contenciosa– entre el Estado, las cooperativas y las organizaciones sociales se desplegaron experiencias asimilables a la cogestión que incrementaron el poder social (Kasparian, 2019, 2020a). Además, estos programas favorecieron la visibilización de la figura de la cooperativa como alternativa de empleo, principalmente en los barrios populares.

La estrategia de cooperativización para el trabajo de cuidado

El escenario político descrito en el punto anterior, junto a la decisión estatal de promover la conformación de cooperativas como formas de inclusión sociolaboral en el marco de un proceso de institucionalización de la economía social, dio lugar a la emergencia de diversas experiencias asociativas. Muchas de ellas lograron consolidarse y eligieron la cooperativización como una estrategia de sostenimiento y organización del trabajo. Si bien el Ministerio de Desarrollo Social no tuvo una injerencia directa como en el caso de las cooperativas asistidas, muchas veces participó como promotor junto a otras agencias estatales de nivel provincial o local, y a organizaciones sociales que acompañaron los procesos asociativos aportando recursos de distinto tipo (económicos, de capacitación, facilitando espacios de trabajo o encuentro, entre otros).

La Cooperativa de Cuidadoras fue fundada en el año 2012 en una ciudad de la costa de la provincia de Buenos Aires, por un grupo de personas que se habían conocido en una capacitación sobre cuidados domiciliarios brindada, en 2010, por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación junto con la Municipalidad. El curso, contaba con

contenidos sobre cuidados y cooperativismo. Hacia el final, conformaba un grupo de reflexión, coordinado por una psicóloga y una trabajadora social, en el que se promovía que las personas participantes se agruparan para trabajar en conjunto.

De las treinta personas que integraban aquel grupo, veinte se interesaron por la idea de agruparse. La mayoría eran mujeres que se dedicaban al trabajo de cuidado domiciliario individualmente y de manera informal. De este modo, reconocían su “vulnerabilidad” en tanto trabajadoras, así como también la de las familias que dependían de ellas para el cuidado de los/as adultos/as mayores a cargo. Frente a esto, el asociativismo les permitiría “coordinarse” (socia fundadora, diciembre de 2019). El proceso fue largo, durante nueve meses se fueron contactando con diferentes organizaciones y conociendo las posibilidades que le daban distintas formas jurídicas para asociarse: entidades civiles sin fines de lucro, asociaciones civiles, ONG, fundaciones, y finalmente, la cooperativa de trabajo que fue la alternativa que eligieron porque era la que se adaptada a las necesidades que tenían y también por el modo en que una cooperativa dedicada al servicio de taxis con la que se habían contactado les había transmitido su experiencia.

De las veinte interesadas inicialmente, quedaron ocho que se decidieron a constituir la cooperativa. La psicóloga y la trabajadora social que coordinaban el curso del Ministerio querían participar como asesoras, entonces también las asociaron. Al comienzo se organizaron en tres áreas: institucional, administrativa-contable y, un área operativa que se ocupa de seleccionar el perfil de la cuidadora y establecer el acuerdo de parte con la familia, que incluye los aspectos económicos, horarios de trabajo y todas las cuestiones vinculadas con la cuidadora.

A partir del boca a boca fueron consiguiendo nueva clientela y comenzaron a dictar cursos de formación en cuidados mediante los cuales incorporaron nuevas asociadas, muchas de ellas familiares o conocidas de las socias fundadoras. Una de las fortalezas y razones por las cuales los clientes eligen a la cooperativa, aunque deban pagar más por el servicio⁴, es la posibilidad de ofrecer reemplazos.

El primer éxito que nosotros tuvimos fue cuando (...) dijimos: 'Vamos a hacer una cosa, vamos a ponernos las ocho como socias de la cooperativa'. Se enfermaba alguna de nosotras e iba una compañera, cuando nosotros empezamos a garantizar el reemplazo, ahí nos empezaron a pedir y a pedir, y a pedir, y a pedir. Porque ese era el gran problema de las familias. (...) Así que, digamos, el primer llamado de atención de que íbamos por el buen camino fue el garantizar el reemplazo (Socia fundadora, diciembre 2019).

Este relato permite observar la potencialidad de la estrategia de cooperativización, tanto en los aspectos organizativos y de división de tareas, como en términos de la calidad del servicio que prestan. La cooperativa se constituye en un respaldo del vínculo entre las cuidadoras y las familias que contratan el servicio, favoreciendo la resolución de problemas, el establecimiento de pautas de trabajo claras y un acuerdo laboral “justo”, es

⁴ Mariela explica que, en diciembre de 2019, un geriátrico en la ciudad en la que se localiza la cooperativa costaba entre \$35.000 y \$55.000 pesos. El servicio de la cooperativa cuesta alrededor de \$125.000. “O sea, que a una persona que se queda en su casa las veinticuatro (24) horas le cuesta el doble o más que un doble que un geriátrico. Vos fijate el esfuerzo que hacen las familias” (Socia fundadora, diciembre de 2019).

decir, más conveniente para ambas partes. Al respecto, Mariela explica que, cuando van a la casa de las familias, las cuidadoras no están solas porque el vínculo con las familias siempre se maneja en equipo y de ese modo se pueden respaldar y proteger entre ellas:

Por ejemplo, hay un caso, ayer lo hubo. Una señora le tiro un jabón en la cara a la cuidadora, ¿No? Estaba enojada. Bueno, entonces, inmediatamente a nosotros nos llama la cuidadora, obvio, ¿Qué tenemos que hacer? Tenemos que averiguar si el adulto está demenciado o no. Si esta demenciado, si está bien medicado o no. Entonces, ¿Qué hacemos? Mandamos a la psicóloga. (...) Se controla la medicación, si bajó los decibeles era todo un problema de la medicación. Y la cuidadora sigue trabajando. Si es un problema entre cuidadora y adulto mayor, se saca a la cuidadora y se pone otra cuidadora. O como ayer, que decidimos no atender más a la familia porque, en realidad, más que el estado de salud mental es porque era maltratadora. Y entonces, no porque pague vamos a hacer cualquier cosa. Nosotros cuidamos a nuestros cuidadores, entonces en ese caso, dejamos de trabajar con ellos (Socia fundadora, diciembre 2019).

Los honorarios de las cuidadoras y los ingresos de los asociados que trabajan en las distintas áreas se determinan colectivamente y se establecen de acuerdo a la tarea y a la cantidad de horas trabajadas. De los ingresos, 80% se distribuyen entre las cuidadoras y 20% se destina a los gastos de funcionamiento de la cooperativa (alquiler del local, bancarios, administrativos, etc.). El valor por hora de las cuidadoras no varía de acuerdo con la experiencia ni la calificación, sino que es igualitario.

A 9 años de su nacimiento, la cooperativa está conformada por 140 asociadas y piensa en crear una nueva filial fuera de la ciudad en la que funcionan actualmente. Este crecimiento requirió ir haciendo ajustes en la organización del trabajo. En este sentido, incorporaron tres nuevas áreas: Psicología, Recursos Humanos y el Área Comunitaria. Además, mediante un convenio con un banco cooperativo implementaron un sistema de cobro bancarizado y generaron una cuenta retorno para cada asociada. Esto les permitió avanzar en mejoras de las condiciones laborales vinculadas a la formalización del trabajo, como el acceso a una cobertura de salud y a una jubilación futura o a servicios financieros que, de forma individual, difícilmente hubieron logrado:

También esto nos sirvió para, de alguna manera, insertar en el sistema al cuidador que estaba muy fuera de sistema. Primero, haciéndolo monotributista. Luego, con el monotributo, tener una obra social. Y, con la obra y el monotributo, poder abrirle la cuenta al banco. (...) Entonces hoy, por ejemplo, el tener para ellas una tarjeta de débito, y algunas están empezando a tener tarjeta de crédito, con un cupo especial, para que no sea un salvavidas de plomo. (...) Y eso nos ha facilitado un montón la tarea, le da una transparencia increíble porque todo está más a la vista. Tiene su costo, es importante, pero lo asume la cooperativa. Porque también para nosotros es un respaldo enorme (Socia fundadora, diciembre 2019).

El primer pago del monotributo lo realiza cada asociada, luego la cooperativa funciona como agente de retención, anticipa ese dinero y se encarga de cubrir en un sólo día el pago de todos los monotributos, evitando trámites individuales y garantizando que estén al día. A fin de mes ese monto se descuenta del retorno de cada asociado/a. La cuestión del acceso a la seguridad social mediante la figura del monotributo ha sido señalada como una de las principales problemáticas ligadas al acceso a la seguridad social de los cooperativistas, por un lado, debido a la tensión que plantea entre el carácter colectivo de la organización y el pago individual del aporte. Por otro, porque al momento de la jubilación, habilita a un haber mínimo.

Otra de las limitaciones se vincula con la cobertura de los riesgos del trabajo y las contingencias de la vida. A diferencia del régimen de seguridad social para el trabajo asalariado, la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) y las licencias deben ser cubiertas por la cooperativa. En este punto, la situación de las cooperativistas se asemeja a la del trabajo autónomo, porque si no trabajan, no cobran. Como respuesta a esta situación, la Cooperativa de Cuidadoras creó distintos fondos que le permiten prestar dinero a las asociadas. El Fondo de Salud se creó a partir de un crédito blando que recibieron de otra entidad cooperativa y se devuelve en doce meses, luego de que la solicitante se reintegra al trabajo. Además, cuentan con un seguro de accidentes que reconoce hasta treinta “días caídos”. Por su parte, con el Fondo de Fuerza Mayor cubren, por ejemplo, el pago de taxis cuando hay paro de transporte o por seguridad en caso de ser necesario, y el Fondo de Usos Múltiples sirve para cualquier urgencia o necesidad de las asociadas y debe ser reintegrado más rápidamente que los otros fondos. Si bien estas estrategias permiten resolver ciertas necesidades, lo hacen durante un periodo de tiempo limitado, “la cooperativa puede aliviar algunos problemas, pero no solucionarlos”, dice Mariela. Ante licencias de más larga duración, ya sea por enfermedad o en el caso de embarazos que solo son cubiertos por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) durante tres meses, estos fondos resultan insuficientes.

Otro aspecto relevante respecto a las condiciones de trabajo son la formación y capacitación. Resulta llamativo que la cooperativa misma surgió de una experiencia formativa brindada por agencias estatales. Esto permea la identidad de la cooperativa, en donde el primer paso del ingreso de nuevas asociadas consta de una semana de formación tanto en cuidados como en cooperativismo. Estas formaciones suelen ser permanentes, pues la demanda de servicios de cuidados es alta. Se conforman grupos de diez aspirantes a socias que son capacitadas para luego comenzar a tomar trabajos. Cuando todas las cuidadoras se encuentran con tareas asignadas, comienza un nuevo circuito de formación con otro grupo.

Esta formación inicial, así como las capacitaciones posteriores, son asumidas por el equipo de formadores de la cooperativa a través del dictado de cursos con distintas duraciones que, en ocasiones, son abordados en conjunto con la Dirección Nacional de Políticas para Adultos Mayores (DINAPAM). En contraposición al desarrollo individual del trabajo de cuidados, la cooperativa aporta un recorrido formativo que impacta en las calificaciones de las trabajadoras, así como en la calidad de los cuidados. Si bien la principal fortaleza del servicio que brinda la cooperativa es la posibilidad de contar con reemplazos de forma inmediata, la formación de las asociadas también redundará en el servicio y en la construcción de un vínculo más estrecho con las familias.

Los cursos de formación cumplen otras funciones además de capacitar a las cuidadoras. Tal como nos cuenta Mariela, también son “aprovechados” para socializar información sobre la cooperativa. En otras palabras, se constituyen en espacios de encuentro para un oficio sumamente individual y deslocalizado. La figura cooperativa aporta un andamiaje colectivo frente a la vulnerabilidad de este tipo de trabajo. Sin embargo, las características de la tarea impiden que el colectivo laboral pueda trabajar de forma cotidiana en un mismo espacio. Por ello los momentos formativos se tornan cruciales. ¿Qué otras formas de encuentro, socialización y participación se estipulan en el caso de estudio?

Entre fines y principios de mes cada asociada debe presentar una planilla firmada por las familias en donde se registra la asistencia para proceder a la liquidación del retiro. Si bien podría gestionarse a distancia, se decidió mantener esta modalidad porque “si no, no los vemos nunca” (Socia fundadora, diciembre de 2019). En esas jornadas el consejo de administración también convoca a las asociadas a distintas reuniones informales para tratar cuestiones específicas. Además, existe el grupo de reflexión en donde las cuidadoras pueden compartir dificultades que se encuentran atravesando en sus trabajos y en los vínculos con las familias de los/as adultos/as mayores. Así, se busca que las cuidadoras no tengan que enfrentar de forma individual y en soledad las problemáticas que atañen al trabajo de cuidados. Por último, cada cuatro meses se realizan las reuniones para definir los honorarios. Se establecen dos turnos (mañana y tarde) para lograr una participación masiva y la coordinación se encuentra a cargo del consejo de administración. Si bien no asiste el pleno del colectivo laboral, la participación alcanza el 50%. La metáfora de las camisetas explica la dinámica que asumen los encuentros:

El consejo de administración no sugiere ningún honorario. Le pide al cuidador que se ponga la camiseta del cuidador y que diga cuanto cree que podría, necesita cobrar. Teniendo en cuenta la realidad de hoy, porque todos necesitamos cobrar más. (...) Bueno, y es muy sencillo y, además, hasta sorprendente. Siempre aparece el primero, el más ansioso, que dice: "Hay que aumentar un 40 %". Inmediatamente, el otro se asusta, porque tiene miedo que la familia no pague eso, entonces, levanta la mano y dice, "Bueno, yo con un 10 %". Y ya los demás se empiezan a inquietar. Y entonces empieza a aparecer lo que nosotros llamamos "el sentido común" y entonces empieza el del 15 %, el 18 %. Y más o menos, a los cuarenta minutos, ya hay una idea global de que se van estandarizando, suponete, en un 20 %. (...) Cuando terminamos eso les decimos: "Bueno, ahora saquése la camiseta de cuidador y pónganse la camiseta de asociado. ¿Cuánto le tenemos que pedir a la familia, para que nosotros podamos administrar la cooperativa?" (...) Y pasa exactamente lo mismo que con el otro tema, aparece uno muy alto, otro muy bajo y aparece rápidamente. Bueno, eso lo hacemos a la mañana y lo guardamos como información. A la tarde volvemos a hacer lo mismo. Es increíble la coincidencia. Y entonces ahí, informamos de esta manera: si a la tarde pudieron lograr un poquito más que a la mañana, lo que vale es lo de la tarde. (...) Ahí sí [los integrantes del consejo de administración] opinamos, al final, opinamos: "Bueno, creemos que lo vamos a poder vender". Porque de la única manera que nosotros sentimos que el asociado se siente parte, es determinando sus honorarios y los honorarios de la cooperativa. (Socia fundadora, diciembre de 2019)

El COVID-19 y las medidas de aislamiento social trastocaron múltiples aspectos de esta experiencia cooperativa. Durante los primeros meses, la pandemia no generó grandes complicaciones en el trabajo ni en la salud de las cuidadoras. Inmediatamente, desde la cooperativa se tomaron medidas de cuidado para las asociadas y las personas a las que atienden. Se elaboró un protocolo, principalmente gracias al trabajo de las seis áreas de la cooperativa, que firman las cuidadoras y el familiar responsable de cada casa en donde se trabaja.

Sin embargo, en septiembre de 2020 el panorama se complicó. Los contagios de COVID-19 y los fallecimientos entre los/adultos/as mayores y las cuidadoras, además de causar estragos emocionales, redujeron la cantidad de cuidadoras activas, así como las personas que requieren cuidados. A los fallecimientos de algunos adultos/as mayores, se sumó que el contexto de aislamiento conlleva que varias familias transcurran el confinamiento juntas y asuman las tareas de cuidado. De todos modos, Mariela destaca que el vínculo forjado con las familias permitió sostener la cooperativa, dado que no han registrado atrasos relevantes en los pagos.

El actual contexto de la pandemia puso al desnudo los mencionados vacíos de la protección social del trabajo autogestionado y la carencia de políticas de apoyo al sector ante las nuevas necesidades económicas que se presentaron. El caso de la Cooperativa de Cuidadoras nos muestra varios ejemplos de ello. El primero, fue la suspensión del servicio de transporte público y los riesgos de contagio que implica su uso. Estos viajes, en un primer momento, se cubrieron con taxis que pagó la cooperativa, pero luego de un mes, no pudo seguir sosteniéndolo. Otra de las dificultades fue la imposibilidad de afrontar el pago de retiros de aquellas socias que han decidido no trabajar por encontrarse en un grupo de riesgo o estar al cuidado de los propios familiares o que por enfermedad no pueden hacerlo. Frente a ello, gestionaron, a través de la federación en la que participan, la línea 1 del Programa Trabajo Autogestionado que les otorgó, primero dos cuotas mensuales de 6500 pesos a cada asociada, luego tras reiterados reclamos de las organizaciones de representación que demandaban un apoyo equivalente al que se le estaba otorgando a las empresas del sector privado para el pago de salarios, este monto se elevó a 16.500 pesos (valor equivalente al salario mínimo) por dos meses más y esperan cobrar una última cuota de 9.000 pesos en octubre. Algunas asociadas también gestionaron de manera individual el Ingreso Familiar de Emergencia.

Más allá de este apoyo estatal, las dificultades económicas para cubrir las licencias por enfermedad se agravaron cuando tuvieron que retirar a 14 asociadas porque se estaban contagiando COVID-19 de los adultos mayores que cuidaban y los ingresos de la cooperativa se vieron reducidos significativamente. El seguro de accidentes no les cubriría los días caídos por esta enfermedad, a pesar de que se encuentra vinculada al trabajo que realizan. El fuerte golpe emocional que sufrieron ante el fallecimiento de una de las asociadas que había contraído COVID-19 las llevó a gestionar un nuevo seguro de vida para las asociadas y volvió a poner de relieve la desprotección en la que se encuentran en este contexto.

El COVID también impactó sobre las dinámicas de encuentro y participación. Por ejemplo, la entrega de la planilla mensual pasó a enviarse con fotos a través de WhatsApp y los elementos de trabajo (uniforme de trabajo, alcohol, entre otros) son retirados por una asociada que luego los distribuye a las demás compañeras con la que comparte el cuidado de algún/a adulto/a mayor. Este año, la cooperativa debe realizar modificaciones en el estatuto y en el reglamento interno. La asamblea tuvo que ser pospuesta en reiteradas oportunidades por las dificultades que conlleva mantener el voto secreto si se realiza de forma virtual. Para resolver esta cuestión, la cooperativa mantuvo reuniones con el INAES, revisó reglamentos y diversas interpretaciones sobre el funcionamiento de las plataformas virtuales de videoconferencias. Finalmente, se decidió realizarla en una plataforma que cuenta con la función de voto secreto. En suma, el contexto actual pone en evidente entredicho la forma cooperativa de organizar el trabajo de cuidados.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue analizar las potencialidades, límites y tensiones de la cooperativización para el trabajo de cuidados como estrategia de inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina. Para ello consideramos el caso de la cooperativa de servicios de cuidados surgida a partir de la asociación voluntaria de mujeres dedicadas a esta actividad de manera individual e informal, que buscaban una alternativa colectiva con miras a mejorar sus condiciones de trabajo. El enfoque de

análisis utilizado puso en diálogo esta experiencia con otras dos estrategias que se propusieron como formas novedosas de atender las problemáticas de empleo de las mujeres de sectores populares en nuestro país.

La primera refiere a las plataformas de intermediación laboral especializadas en el servicio doméstico, enmarcadas en la economía de plataformas y el discurso del emprendedurismo. La definimos como una estrategia de negocios con elementos de promoción de la formalización laboral y la inclusión financiera, que invita a las trabajadoras a construir su propia estrategia individual emprendedora. Esta propuesta puede facilitar el acceso a un empleo, promover la contratación formal, brindando asesoramiento y herramientas financieras, así como ofrecer un soporte para las trabajadoras en el vínculo con sus empleadores/as. Sin embargo, la posición de las mujeres que buscan ser empleadas sigue siendo subordinada, tanto respecto de quienes la contratan como de la plataforma de intermediación laboral que es la propietaria de los datos que permiten realizar la selección de las trabajadoras y ponerlas en contacto con quienes contratan el servicio, aunque sin garantizar efectivamente estabilidad ni derechos laborales. La plataforma promueve la registración laboral y señala sus ventajas, pero no tiene la capacidad de hacer cumplir la normativa ni se niega a ofrecer el servicio de intermediación si no se formaliza la relación de empleo.

La segunda refiere a las cooperativas que se crearon en el marco de programas de economía social entre 2003 y 2015. Esta estrategia de promoción de cooperativas asistidas buscó contribuir a la inclusión sociolaboral mediante una fuerte apuesta a la organización colectiva. Las destinatarias de estos programas accedían a un ingreso mensual garantizado y a un piso de protección social a partir de la vinculación con diversas actividades laborales y de formación, organizadas por los entes ejecutores que eran, principalmente, agencias estatales de nivel local. Las experiencias fueron diversas: algunas lograron poner en práctica la autogestión y los principios del cooperativismo para resolver las necesidades, otras desplegaron experiencias asimilables a la cogestión que incrementaron el poder social y favorecieron la visibilización de la figura de la cooperativa como alternativa laboral. A pesar de ello, en su desarrollo convivieron con una fuerte tensión entre el impulso estatal de nuevas formas cooperativas y las dificultades de sostenimiento de estas experiencias en el largo plazo.

En cuanto a la cooperativización para el trabajo de cuidado, el caso analizado permite afirmar la potencialidad de esta estrategia para la mejora de las condiciones laborales y el sostenimiento de las fuentes de trabajo. Las asociadas de la Cooperativa de Cuidados perciben un ingreso que se define colectivamente y que consideran “justo”. Los honorarios que abonan las familias les permiten sostener los gastos administrativos de la cooperativa y vender un servicio de calidad a un precio que, si bien es mayor al de otras alternativas de cuidado, sus clientes están dispuestos a pagar por los beneficios que les ofrecen, principalmente la posibilidad de contar con reemplazos de las cuidadoras, la capacitación y contención, la formalidad y el respaldo del vínculo laboral que ofrece la organización. El cobro de los retornos se realiza mediante una cuenta bancaria de un banco cooperativo, lo cual les permite contar con tarjetas de débito y crédito que son entendidas como instrumentos de inclusión de personas que estaban “afuera del sistema”. A diferencia de la modalidad de inclusión financiera que ofrece la estrategia individual emprendedora que proponen las plataformas de intermediación laboral, el caso de la cooperativa analizado garantiza la estabilidad del trabajo y posiciona a las trabajadoras

en un lugar de mayor autonomía en el que son ellas mismas las que toman las decisiones respecto de la organización del trabajo y la vinculación con sus clientes. Además, a diferencia de la estrategia individual, la cooperativización mejora las condiciones laborales al aportar seguridad a las trabajadoras en el sentido de que ofrece un colectivo sobre el que respaldarse para desarrollar la tarea y construir el vínculo con las familias de las personas bajo cuidado. En este sentido, la organización trabaja para fortalecer al colectivo laboral, mediante la promoción de la participación, los encuentros y la capacitación en cooperativismo.

También se distingue de la estrategia de cooperativas asistidas respecto de las posibilidades de sostenimiento y ampliación de las fuentes de trabajo, que en nueve años les permitieron tanto un importante crecimiento en la cantidad de asociados y la posibilidad de pensar en una nueva etapa de expansión, como innovaciones en la organización y condiciones de trabajo orientadas al bienestar y el cuidado de las asociadas. La metáfora de las camisetas –de la cuidadora y de la asociada– resume de modo claro el clásico nudo de las organizaciones cooperativas: sostener el proyecto económico y también el asociativo. El reconocimiento de esta dualidad es un factor clave en la consolidación de esta clase de experiencias (Kasparian y Rebón, 2020) y es una de las principales diferencias con la estrategia de cooperativas asistidas respecto a las perspectivas de sostenimiento a largo plazo.

Ahora bien, la estrategia de cooperativización posee varios límites respecto a su potencial de inserción sociolaboral. El monotributo atenta contra el reconocimiento del carácter colectivo de las cooperativas, al tiempo que plantea dificultades de acceso a servicios de salud y solo permite percibir un haber mínimo al momento de la jubilación. Si bien los seguros contra riesgos del trabajo son de difícil implementación en las cooperativas –dada su concepción como seguros propios de las relaciones de empleo– el caso analizado posee tanto seguro contra accidentes como seguro de vida. No obstante, esto no exime a la cooperativa de enfrentar dificultades para cubrir licencias pagas que se encuentran por fuera del alcance de tales seguros como, por ejemplo, las licencias de embarazo y maternidad. El caso analizado resulta interesante, en cierto modo, justamente por los múltiples esfuerzos que realiza por subsanar los alcances acotados del régimen de seguridad social a los que pueden acceder las cooperativas. Ha diseñado y puesto en marcha una variedad de fondos a los que las asociadas pueden acceder para hacer frente a diversas eventualidades. Sin embargo, la cuestión radica en que los límites señalados no refieren a contingencias o imprevistos, sino más bien a certezas y realidades de larga data.

En este sentido, la pandemia ha intensificado y puesto al descubierto tensiones y dificultades estructurales del cooperativismo de trabajo en la Argentina. Por un lado, las eventualidades jamás imaginadas se han transformado en cuestiones cotidianas y no hay modo de cubrirlas con las estrategias disponibles. Por el otro, una vez más las intervenciones estatales se han orientado al trabajo en relación de dependencia, al trabajo autónomo y al trabajo informal, dejando en segundo plano al campo del cooperativismo y la economía social y solidaria.

El análisis realizado permite afirmar que la sostenibilidad y capacidad de mejora de las condiciones de trabajo no depende exclusivamente de las cooperativas sino de la posibilidad de contar con políticas de promoción, regulación y apoyo adecuadas que

contribuyan al desarrollo del sector cooperativo y lo acompañen ante las nuevas dificultades que se presentan en contextos específicos, como es el caso de la actual pandemia. Resulta necesario avanzar en formas de acceso a la seguridad social acordes al carácter colectivo y autogestionado de las cooperativas y garantizar el acceso a derechos laborales en condiciones de igualdad respecto a otros grupos de trabajadores y unidades productivas. En un contexto en el que los cuidados se encuentran en el centro de la escena y revisten un carácter más “esencial” que nunca, el reconocimiento pleno de su desarrollo bajo la modalidad cooperativa es, sin duda, un paso clave.

Referencias bibliográficas

Arcidiácono, P. y Bermudez, A. (2018). “Ellas hacen”. Programas sociales y exigencias a las mujeres en Argentina. *Revista Estudios Feministas*, vol.26, n.2, p.1-16.

Coraggio, J. (2006). Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social y solidaria. *Cuadernos del Cendes*, Norteamérica, 23 (61), p.39-67.

Consejo Nacional de Coordinación de Programas Sociales (2019). Tablero de Planes, Programas Sociales y Prestaciones de la Seguridad Social - Febrero 2019. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/politicassociales/informacion-sobre-planes-y-programas-sociales/guias-de-programas-sociales> [consultado el 2/10/2020]

Grassi, E. (2012). La política social y el trabajo en la Argentina contemporánea. Entre la novedad y la tradición. *e-l@tina Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, Vol. 10, N° 39, abril-junio – IEALC, p. 5-34.

Hintze, S. y Deux Marzi, M. V. (2020). La economía popular, social y solidaria en la encrucijada COVID-19. En *2da. serie especial COVID-19. AMBA resiste. Actores territoriales y políticas públicas* (pp.24-31). Los Polvorines: Observatorio del Conurbano, Instituto del Conurbano, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Hintze, S. (2009). *Políticas sociales argentinas en el cambio de siglo: conjeturas sobre lo posible*. Buenos Aires: Espacio.

Hopp, M. (2011). La sostenibilidad de los emprendimientos asociativos y autogestionados: reflexiones para la construcción de la Economía Social en Argentina. *Revista Org & Demo*, Vol. 12, N° 2, p. 39-58.

Hopp, M. V. (2017). Transformaciones en las políticas sociales de promoción de la economía social y del trabajo en la economía popular en la Argentina actual. *Cartografías del Sur. Revista de Ciencias, Artes y Tecnología*, (6), 19-40.

Hopp, M. V. (2017b). “Políticas de promoción de la Economía Social en Argentina: desafíos para la construcción de una nueva institucionalidad”, en Coraggio, J. L (org.) *Miradas sobre la economía social y solidaria en américa latina*. Los Polvorines: UNGS-CLACSO.

Hopp, M. V. (2018). Mujeres y trabajo en las políticas de generación de cooperativas para la inclusión social en Argentina. *Documento del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, No 91, p. 289-308.

Hopp, M. V. (2019). La promoción de cooperativas como política de inclusión por el trabajo en Argentina. Desafíos en el escenario socio-económico y político actual. *UNRISD Think Piece Series, Overcoming Inequalities in a Fractured World: Between Elite Power and Social Mobilization*. Disponible en: [https://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/\(httpNews\)/D1A356CBB2B5941DC12583B600525654?OpenDocument](https://www.unrisd.org/unrisd/website/newsview.nsf/(httpNews)/D1A356CBB2B5941DC12583B600525654?OpenDocument) [consultado el 8/10/2020]

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020). EPH: Incidencia de la Pobreza y de la Indigencia. Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4-46> [consultado el 8/10/2020]

Kasparian, D. (2019). Promoción estatal del cooperativismo de trabajo y formas socioproductivas emergentes. Contribuciones en clave emancipatoria a partir de un estudio de caso del Programa Argentina Trabaja. *RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, N° 13, 211-225.

Kasparian, D. (2020a). Cooperativismo, políticas públicas y organizaciones sociales: conflictividad en cooperativas promovidas por el Estado en Argentina. *Psicoperspectivas*, vol. 19, N° 2.

Kasparian, D. (2020b). Plataformas digitales e innovación: desafíos emergentes de un cooperativismo de plataformas. *Agencia de Noticias Solidarias (ANSOL)*. Disponible en: <https://ansol.com.ar/2020/09/25/plataformas-digitales-e-innovacion-desafios-emergentes-de-un-cooperativismo-de-plataformas/> [consultado el 6/10/2020]

Kasparian, D. y Rebón, J. (2020). La sustentabilidad del cambio social. Factores positivos en la consolidación de las empresas recuperadas por sus trabajadores en la Argentina. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 98, 213-246.

La Nación (4 de octubre de 2017). Cinco mujeres que rompieron el molde, crearon sus propias empresas y son ejemplos de éxito. Por S. Diamante. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/cinco-mujeres-que-rompieron-el-molde-crearon-sus-propias-empresas-y-son-ejemplos-de-exito-nid2069182/> [consultado el 7/10/2020]

Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

Madariaga, J.; Buenadicha, C.; Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar en una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.

Ministerio de Desarrollo Productivo (2020). Informe de Panorama Productivo Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/panorama_productivo_-_julio_2020_0.pdf [consultado el 2/10/2020]

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s/d). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo> [consultado el 2/10/2020]

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/genero/> [consultado el 2/10/2020]

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (14 de julio de 2020). *COVID-19 y el trabajo en casas particulares: ¿cómo afrontar la salida del confinamiento? Diálogo tripartito entre países del sur de América y Europa*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/covid-19-y-el-trabajo-en-casas-particulares-como-afrontar-la-salida-del-confinamiento> [consultado el 2/10/2020]

López Mourelo, E. (2020). La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina, 20 de abril de 2020. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_742115/lang--es/index.htm [consultado el 2/10/2020]

Prahalad, C. K. (2005). *La fortuna en la base de la pirámide: como crear una vida digna y aumentar las opciones mediante el mercado*. Barcelona: Granica.

Resolución Ministerio Desarrollo Social N° 3182 de 2009.

Resolución Ministerio de Desarrollo Social N° 2176 de 2013.

Slee, T. (2017). *Lo tuyo es mío. Contra la economía colaborativa*. Buenos Aires: Taurus.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.

Stake, R. E. (2013). Estudios de casos cualitativos. En N.K. Denzin, & Y.S. Lincoln (Comps.), *Manual SAGE de investigación cualitativa, Vol. III: Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 154-197). Barcelona: Gedisa.

Sterling Plazas, S.; García, I.; García Tarsia, A.; Fontanet, F. Rosa, P.; García, A. (2020). *Situación y perspectivas de las cooperativas y organizaciones de la ESS en tiempos de Pandemia COVID-19*. Buenos Aires: CEUR-CONICET.