

# Análisis preliminar de los regímenes de licencias en cooperativas de trabajo

SANTIAGO CHOLAKIAN<sup>1</sup> Y LEONARDO CHIESA<sup>2</sup>

## Resumen

*El presente trabajo, de corte preliminar, se enmarca en un proyecto de investigación del Departamento de Cooperativismo del Centro Cultural de la Cooperación, que tiene como uno de sus objetivos, conocer los regímenes de licencias que deciden para sí los colectivos de trabajadoras autogestionadas y trabajadores autogestionados, en principio conformados en cooperativas de trabajo, y comparar su situación con relación a las y los trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia.*

*Dada la relación asociativa entre la cooperativa de trabajo y sus integrantes, donde las condiciones laborales son fijadas por los órganos sociales de la entidad, en última instancia la Asamblea de Asociadas y Asociados, se observa una heterogeneidad en cómo se fijan las licencias hacia dentro de las organizaciones. Por ello, una de las cuestiones que interesa trabajar es la realización de un mapeo -preliminar- de cómo se fijan y gozan las diversas licencias en las cooperativas de trabajo, para encontrar similitudes y diferencias.*

*Por otro lado, esta situación pocas veces se da sin tensiones y conflictos internos, ya que el colectivo debe encontrar un equilibrio entre los derechos que se buscan reconocer mediante las licencias, y el costo que eso implica para la unidad económica, ya que es el mismo colectivo el que debe cubrirlos. En este sentido, se buscará realizar un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de cómo se arribó a dichas decisiones.*

*Por último, este trabajo se guía por discusiones que se están dando en el sector de la economía cooperativa, popular y autogestionada, por ejem-*

Artículo arbitrado

Fecha de recepción:  
14/01/2020

Fecha de aprobación:  
27/02/2020

*Revista Idelcoop, N° 230,  
Análisis preliminar de los  
regímenes de licencias en  
cooperativas de trabajo*

ISSN 0327-1919. P. 195-  
210 / Sección: Normativa.

<sup>1</sup> Contador, Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Colaborador e investigador de Trabajando por la Economía Social Asociación Civil TES. Investigador del Departamento de Cooperativismo, Autogestión y Economía Social del Centro Cultural de la Cooperación. Correo electrónico: scholakian@asociacionciviltes.org.ar.

<sup>2</sup> Licenciado en Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Colaborador e investigador de Asociación Civil Trabajando por la Economía Social. Investigador y colaborador del Centro Cultural de la Cooperación, departamento de Cooperativismo, Autogestión y Economía Social.

Correo electrónico: leonardoachiesa@gmail.com

*plo, las que se efectuaron en el Foro Federal que tuvo lugar en Club Atlético Ferrocarril Oeste el pasado 27 de Julio del 2019. Uno de los puntos se refiere al reconocimiento jurídico al trabajador autogestionado como sujeto laboral, con derechos del trabajo y seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de la clase trabajadora.*

**Palabras clave:** *trabajadores, trabajadoras, cooperativas de trabajo, regímenes de licencias, derechos del trabajo.*

---

### Resumo

#### **Análises preliminar das regulamentações de licenças nas cooperativas de trabalho**

*O presente trabalho, de corte preliminar, se enquadra em um projeto de pesquisa do Departamento de Cooperativismo do Centro Cultural da Cooperação. Um de seus objetivos é conhecer as regulamentações de licenças determinadas para se mesmos pelo coletivo de trabalhadoras autogeridas e trabalhadores autogeridas, ambos os dois conformados em cooperativas de trabalho, para se compararem com as trabalhadoras e trabalhadores com vínculo empregatício.*

*Dada a relação associativa entre a cooperativa de trabalho e seus integrantes, onde as condições de trabalho são fixadas pelos órgãos sociais da entidade, em última instância, pela Assembleia de Associadas e Associados, há uma heterogeneidade no modo de serem as licenças fixadas dentro das organizações. Por isso, uma das questões que interessa trabalhar é a realização de um mapeamento -preliminar- de como são fixadas e desfrutadas as diversas licenças nas cooperativas de trabalho, para encontrarem similitudes e diferenças.*

*No entanto, essa situação poucas vezes se dá sem tensões e conflitos internos, vez que o coletivo deve encontrar um equilíbrio entre os direitos que se quer reconhecer mediante as licenças e o custo que isso implica para a unidade econômica, pois é o mesmo coletivo que deve financiá-las. Nesse sentido, procurar-se-á realizar uma análise tanto quantitativo como qualitativo de como foram atingidas tais decisões.*

*Por último, este trabalho está guiado por discussões dadas no setor da economia cooperativa, popular e autogerida, por exemplo, as que foram realizadas no Foro Federal que foi realizado no Clube Atlético Ferrocarril Oeste no passado 27 de julho do 2019. Um dos pontos está referido ao reconhecimento jurídico do trabalhador autogerido como sujeito de trabalho, com*

*direitos trabalhistas e da Previdência Social em igualdade de condições com os restantes empregados da classe trabalhadora.*

**Palavra-chave:** *trabalhadores, trabalhadoras, cooperativas de trabalho, regulamentações de licenças, direitos do trabalho.*

---

Abstract

***Preliminary analysis of the leaves of absence system in work co-operatives***

*This preliminary work is part of a research project of the Co-operativism Department of the Centro Cultural de la Cooperación, which has as one of its goals, to know the leaves of absence system that the groups of self-managed workers, organized in work co-operatives, choose for themselves, and to compare their situation with that of employees.*

*Given the associative relationship between the work co-operative and its members, where working conditions are set by the entity's social bodies, ultimately, the Assembly of Associates, there is heterogeneity in how leaves of absence are set within the organizations. For this reason, one of the interesting aspects to work on is to carry out a (preliminary) mapping of how the various leaves of absence are established and enjoyed in work co-operatives, to find similarities and differences.*

*On the other hand, this situation rarely occurs without internal tensions and conflicts, since the group must find a balance between the rights that are sought to be recognized through the leaves of absence, and the cost that this implies for the economic unit, since it is the same group that must cover them during the absence. In this sense, an attempt will be made to carry out both a quantitative and qualitative analysis of how these decisions were reached.*

*Finally, this work is guided by discussions that are taking place in the co-operative, popular and self-managed economy sector, for example, those that took place at the Federal Forum held at Club Atlético Ferrocarril Oeste on July 27, 2019. One of the points refers to the legal recognition of the self-managed worker as a labor subject, with labor rights and social security on equal terms with the rest of the working class.*

**Keywords:** *workers, work co-operatives, leaves of absence system, labor rights.*

---

## INTRODUCCIÓN

Los enfoques de las relaciones de trabajo poseen diversas miradas respecto a las relaciones sociales al interior de las unidades productivas. Predominan dos grandes posiciones: quienes consideran el conflicto y la lucha como inherente de la interacción capital y trabajo, acorde a la propiedad de los medios de producción de tipo marxista, y las perspectivas que consideran al conflicto como un emergente a depurar o evitar, fundadas en enfoques sistémicos o funcionalistas.

Ahora bien, qué acontece en los colectivos de trabajadoras y trabajadores autogestionadas y autogestionados, siendo que la propiedad de los medios de producción y la fuerza de trabajo pertenecen a dos caras de la misma moneda: al conjunto de trabajadores y trabajadoras que autogestionan sus tareas. Frente a ello, el aspecto reivindicativo y la presión para la ampliación de derechos resulta inerte y abstracto, siendo que la toma de decisiones se basa en un modelo democrático, donde no existe la figura del jefe o dueño y la horizontalidad opera en la igualdad entre las y los trabajadores y trabajadoras que se asocian. A partir de este análisis preliminar, intentaremos trazar puentes entre el evidente vacío normativo formal, la autonomía de la voluntad de las trabajadoras y los trabajadores que se asocian y autogestionan las tareas, las referencias y/o asimilación del mercado de trabajo capitalista y el equilibrio económico financiero.

La investigación se enmarca en el campo de los estudios de Economía Social y Solidaria, caracterizados por englobar un conjunto de experiencias que surgen de la sociedad civil y que tienen que ver con el desarrollo de prácticas con epicentro en la persona. Ciertamente debemos reiterar que el enfoque corresponde a un análisis preliminar, el cual nos acercará a la elaboración de más interrogantes que respuestas.

Para el desarrollo del trabajo, en cuanto a los aspectos metodológicos, se realizó un corte temporal que comprende el segundo semestre del año 2019. La investigación propone un abordaje cualitativo, ya que persigue por un lado establecer parámetros y desprender un estado de situación actual de los regímenes de licencias en Cooperativas de Trabajo. Se utilizó como herramienta de recolección de datos, una encuesta digital (Google Forms).

Se realizó un muestreo no probabilístico de experiencias de trabajadoras y trabajadores de cooperativas de trabajo, que asciende a la cantidad de 20 encuestados y encuestadas, mediante el contacto directo a través del correo electrónico y el enlace de la encuesta. Se ha tenido como objetivo una muestra federal, sin embargo, dada la distancia espacial, el 90% han sido de la región del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

Por otro lado, se seleccionó este tipo de muestreo para garantizar que se integren los diversos rubros productivos y de prestación de servicios; un 30 % compuesto por fábricas textiles, gráficas, desarrollo de hardware y software y el 70 % restante se compone de medios de comunicación, servicios audiovisuales, veterinarias, comercializadoras solidarias, prestadores de soluciones informáticas, entre otros.

La encuesta va a indagar sobre los siguientes aspectos:

- Existencia o no de licencias acorde a la referencia de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Cantidad de días de goce y criterios para su aplicación.
- Modalidades de retribución económica y de trabajo.
- Asiento normativo formal o informal.
- Redistribución del trabajo.
- La existencia de problemáticas a la hora de la implementación.
- Necesidad de política pública regulatoria.

Hacia el final de la encuesta, dejamos entrever que han surgido nuevas tendencias en la regulación de licencias denominadas “especiales”, ciertamente el hecho social antecede la norma (Alfie, 2004), lo que nos permite preguntarnos: ¿los colectivos de trabajadoras y trabajadores que autogestionan sus tareas, han avanzado en la nueva regulación de derechos?

Abordaremos posibles escenarios que permitan acercarnos a la necesidad de emanar normas jurídicas para garantizar un piso de derechos para el trabajador autogestionado, asumiendo que, si esto no es posible, cada unidad económica solidaria deberá seguir transitando la inestabilidad e informalidad, creando sobre la marcha.

## BREVE REPASO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE LICENCIAS

Como punto de partida, pretendemos explorar las estrategias elaboradas por los colectivos autogestionados de trabajadoras y trabajadores, a la hora de la creación y/o modificación de las condiciones de trabajo, específicamente en el régimen de licencias. En este sentido, resulta pertinente realizar un breve repaso del estado actual de normas jurídicas para comprender la forma de regulación de la temática a abordar.

Acorde con la especificidad del objeto de estudio, analizaremos el espectro de las cooperativas de trabajo, basadas en la solidaridad y en la ayuda mutua como motores del desarrollo, teniendo en cuenta el hecho de que el acto cooperativo, antes que cooperativo es un acto jurídico (Kesselman y Umansky, 1977) según define el Art. 259 del Có-

digo Civil y Comercial de la Nación: “El acto jurídico es el acto voluntario lícito que tiene por fin inmediato la adquisición, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas.” No existe pues, alguna alternativa que los actos emanados desde las cooperativas de trabajo, deben producir efectos jurídicos, empero, corresponde comprender la especificidad de la materia, con ese fin el Decreto Ley 20.337 define al acto cooperativo, en su art. 4,

son actos cooperativos los realizados entre las cooperativas y sus asociados y por aquellas entre sí, en el cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales. También lo son, respecto de las cooperativas, los actos jurídicos que con idéntica finalidad realicen con otras personas.

Concerniente al régimen de licencias, en las relaciones de trabajo tradicionales hegemónicas presentes en el régimen capitalista, se observa un largo período de frenos y contramarchas, a través del movimiento obrero organizado en su plano reivindicativo, donde cada conquista estuvo determinada por la fuerte presión para la ampliación derechos, una razón social y biológica y a su vez, una manera más “eficiente” de reproducir el capital.

La heterogeneidad de los momentos sociales, políticos y económicos, se cristaliza por primera vez en un rango universal en el año 1948, a través de la Declaración de Derechos Humanos dictada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su artículo 24, donde consagra que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

El plexo normativo argentino no escapa del carácter cíclico de continuidades y rupturas que atraviesan los distintos países de la región. La Constitución Nacional del año 1949, integrante del denominado “constitucionalismo social”, presenta la primera síntesis de ampliación de derechos para las y los trabajadoras y trabajadores de la Nación. Esta Constitución fue derogada en 1955, aunque se preservaron algunos elementos de la misma, en el artículo 14 bis adoptado por la reforma constitucional de 1957.

La reforma de la Constitución de 1994 impactó rotundamente en la jerarquización de derechos laborales fundamentales, al establecer el bloque de constitucionalidad, en donde, los tratados de derechos humanos poseen jerarquía constitucional en el artículo 75 inc. 22, a su vez, los tratados de “integración” del artículo 75 inc. 24, entre los cuales, se encuentran los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la Ley Nacional de Cooperativas 20.337 no hay un marco regulatorio específico para los regímenes de organización del trabajo intra entidades, más aún, respecto a licencias de trabajo; ello resulta de la voluntad del colectivo, a través de sus canales de deliberación, que no son necesariamente los previstos por la ley. El Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), por su parte no ha emanado normas aún tendientes a regular esta laguna del derecho.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) establece los mínimos de los cuales ningún trabajador en relación de dependencia puede quedar desprovisto. Los Convenios Colectivos de Trabajo han profundizado aún más, acorde a la actividad y el poder de negociación colectiva, ampliaciones del régimen de licencias, en términos cuantitativos y la incorporación de nuevos derechos no previstos al momento de la sanción de la LCT.

En la Ley Nacional de Cooperativas 20.337 no hay un marco regulatorio específico para los regímenes de organización del trabajo intra entidades, más aún, respecto a licencias de trabajo; ello resulta de la voluntad del colectivo, a través de sus canales de deliberación, que no son necesariamente los previstos por la ley. El Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), por su parte no ha emanado normas aún tendientes a regular esta laguna del derecho.

## REGÍMENES DE LICENCIAS VIGENTES EN COOPERATIVAS DE TRABAJO

Procederemos ahora a analizar los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a colectivos autogestionados de trabajadoras y trabajadores conformados en cooperativas de trabajo. Como primer punto consultamos sobre la existencia o no de las licencias más típicas presentes en el trabajo en relación de dependencia, previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y otras en Convenios Colectivos de Trabajo, por lo que los resultados no reflejan el universo de licencias que puedan existir, sino que tomamos una muestra de las que consideramos son las más representativas. Además, el establecimiento de un régimen no impide que haya flexibilidad para contemplar casos particulares, ya que el sentido es permitir a la/ el asociada o asociado a tomarse los días que necesite.

Resulta importante aclarar, a efectos de interpretar los resultados, que la respuesta negativa implica que no hay un régimen acordado, pero ello no necesariamente significa que el colectivo haya decidido no reconocer di-

chas licencias. Por ejemplo, en los casos de licencias por maternidad y paternidad, sucede que al no haberse presentado aún sendos escenarios, no se ha discutido un régimen al respecto. En otros casos, como licencia por enfermedad, se registran respuestas negativas ya que se mantiene una flexibilidad al respecto, que no requirió hasta ahora, el establecimiento de un régimen específico. Por otro lado, en el caso de vacaciones las respuestas negativas responden más bien a un régimen flexible de días sin goce de retiros/retornos, por tratarse de esquemas de trabajo a destajo.

Para complementar este primer panorama de los regímenes de licencias vigentes, analizamos cómo es la retribución, ya que esta puede ser con o sin goce de retiros/retornos, manteniendo el monto mensual, o mediante otro cálculo como el que se obtiene en función de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto al “plus vacacional”, por ejemplo, o bien otro tipo de régimen. La abundante mayoría contestó que cuando existe régimen de licencia, la misma es con goce de retiros/retornos, sin que se modifique el monto mensual habitual. Es importante aclarar aquí que esto es siempre dentro de los plazos por los cuales se reconoce la licencia, por lo que, si por algún motivo la misma supera el plazo fijado, entramos en el plano de acuerdos internos ad hoc para el caso.

En los casos donde la licencia es sin goce de retiros/retornos, se observa que se da en cooperativas que ofrecen servicios a demanda, donde el trabajo se realiza por turnos o proyectos y se retribuye a destajo, y en ese sentido, al reducirse el trabajo se produce la consecuente merma de ingresos. En estos casos al ser la licencia sin goce de retiros/retornos, el régimen que se haya establecido funciona para reconocer la reserva del puesto.

Gráfico 1. Licencias vigentes

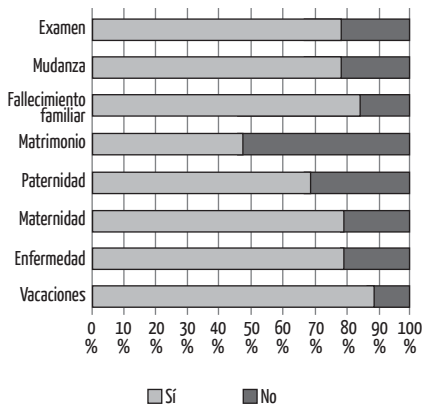
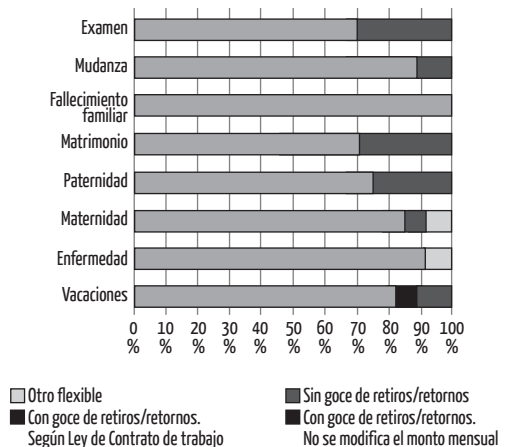


Gráfico 2. Retribución de las licencias





En los casos donde la licencia es sin goce de retiros/retornos, se observa que se da en cooperativas que ofrecen servicios a demanda, donde el trabajo se realiza por turnos o proyectos y se retribuye a destajo, y en ese sentido, al reducirse el trabajo se produce la consecuente merma de ingresos. En estos casos al ser la licencia sin goce de retiros/retornos, el régimen que se haya establecido funciona para reconocer la reserva del puesto.

Una cuestión que nos parece importante analizar es cómo se cubre el trabajo cuando un/a compañero o compañera está de licencia, para no afectar el normal funcionamiento del colectivo. La mayoría contestó que distribuyen el trabajo entre las y los demás en la misma cantidad de horas, sin cobrar horas extras. En unos pocos casos se indicó que se coordina para no realizar dichas tareas durante el período de la licencia, esto es posible en las cooperativas donde ofrecen servicios a demanda, aunque esto por supuesto, afecta los ingresos del colectivo.

Lo que observamos, e interesa poner de relieve, son los lazos de solidaridad que tienen lugar a la hora de que un compañero o una compañera se tome licencia, ya que el reconocimiento de las licencias supone un esfuerzo adicional por parte del colectivo para mantener el nivel de producción, esfuerzo que se realiza de manera consciente, en pos de garantizar el descanso a la compañera o el compañero. Por otro lado, también se expresó un sentido de solidaridad desde cada compañera y compañero hacia el colectivo al hacer énfasis en que, si bien las licencias son flexibles, se busca comprender la situación particular de cada caso, y que es importante que cada parte comprenda a su vez la sobrecarga que genera la distribución de trabajo entre el resto. Por último, queremos aclarar que, si bien esta situación de distribuir el trabajo internamente se da también en las unidades económicas capitalistas, hay que marcar la diferencia de que ello lo decide la parte empresaria para garantizar su propia tasa de ganancia, por medio de directivas a las y los trabajadoras y trabajadores, todo ello despojado de notas de solidaridad.

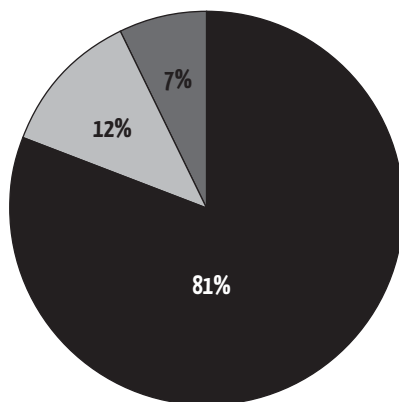
Otra cuestión que entendemos importante analizar es cómo se reglamentan las licencias, esto es el grado de formalidad de los acuerdos alcanzados. Desde nuestro punto de vista, adquirir mayores grados de formalidad tiene sus ventajas, ya que le otorga mayor fuerza a la decisión colectiva, se traduce en mayor transparencia entre las y los integrantes, y previene o reduce discusiones. Sin embargo, cuando

Lo que observamos, son los lazos de solidaridad que tienen lugar a la hora de que un compañero o una compañera se tome licencia, ya que el reconocimiento de las licencias supone un esfuerzo adicional por parte del colectivo para mantener el nivel de producción, esfuerzo que se realiza de manera consciente, en pos de garantizar el descanso a la compañera o el compañero.

consultamos al respecto, en la enorme mayoría de los casos los regímenes de licencia no están formalizados, y en algunos pocos casos están volcados en actas de del Consejo de Administración.

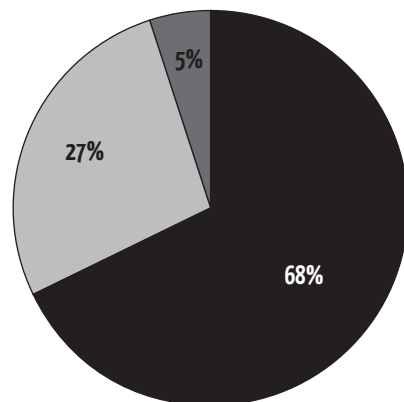
Si pensamos en los motivos por los cuales no se avanza en la formalización de las licencias, ubicamos, por un lado, el carácter de las relaciones intra colectivo, las cuales se basan en lazos de solidaridad, confianza, y ayuda mutua, por lo que, en ese escenario de participación y construcción colectiva, buscar la formalización para evitar futuras discusiones es sin dudas algo difícil de imaginar. Por otro lado, vamos a poner el foco en la normativa que regula a las cooperativas de trabajo, y las dificultades que representan la burocracia del INAES, en concreto, la obligatoriedad de preavisar con no menos de quince días de antelación la celebración de una asamblea, cuando en la mayoría de las veces las mismas se dan en el lugar de trabajo, de forma casi espontánea y unánime. Este requisito que impone el INAES provoca que la vida democrática de la cooperati-

Gráfico 3. Distribución del trabajo



- Distribuimos el trabajo entre las/os demás en la misma cantidad de horas
- Hacemos horas extras y las retribuimos
- Se coordina para suspender la realización de dichas tareas

Gráfico 4. Reglamentación de las licencias



- Acuerdos internos (informales)
- Resoluciones del Consejo de Administración (formales)
- Resoluciones de Asamblea (formales)

va vaya por un carril distinto a la vida formal y, por ende, se perciben a las actas de Consejo de Administración y de Asamblea como formalidades que hay que cumplir frente al INAES, más que como un instrumento que puede servir para la vida democrática de la cooperativa.

## ANÁLISIS DE LAS LICENCIAS EN PARTICULAR

Si nos detenemos en la licencia por vacaciones, ya mencionamos que el 10,5 % no tiene un régimen establecido, lo cual responde más bien a un esquema de trabajo a destajo de servicios, con dinámicas marcadamente diferentes a la producción fabril. A su vez, dentro del 89,5 % que sí tiene un régimen de vacaciones, vimos que un 11,8 % es sin goce de retiros/retornos, también porque hay un esquema de trabajo a destajo. Ahora vamos a observar los días en los casos donde hay régimen establecido –con y sin goce de retiros/retornos–.

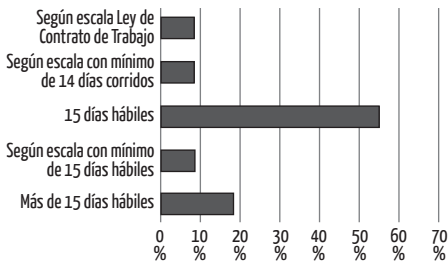
Es interesante observar que la mayoría tiene licencias por 15 días hábiles o superiores (83 % entre todos los sistemas), cuando por la Ley de Contrato de Trabajo el derecho a goce de vacaciones por esos días es a partir de los 5 y 10 años de antigüedad, respectivamente, lo cual pone en la mesa la marcada importancia que los colectivos le otorgan al descanso anual, y que por ello reconocen más días de lo habitual.

Por último, el derecho a gozar vacaciones no debe perjudicar el normal funcionamiento de la cooperativa, y por ello hemos recogido que se coordina cómo distribuir los días para evitar la superposición de licencias.

En cuanto a la licencia por enfermedad o accidente inculpable, es donde hemos encontrado criterios más flexibles, con decisiones que se van tomando para cada caso. Lo que se observó es que en la mayoría no hay un límite establecido, pero recogimos expresiones que muestran que la extensión depende de la gravedad. Lo que vemos es que se resuelve en un plano de confianza y dentro de cierto umbral de razonabilidad que está implícito. En un solo caso encontramos una resolución ad hoc similar a lo que marca la Ley de Contrato de Trabajo, donde el colectivo decidió una licencia con goce de retiros durante 3 meses y luego reserva de puesto.

En el caso de licencia por maternidad, vemos que en todos los casos se toma como referencia los 3 meses de licencia, como el que otorga la Ley de Contrato de Trabajo. Lo que varía es la forma en que acuerdan la reincorporación al trabajo, por lo general flexible. Lo que nos parece importante marcar respecto a esta licencia, es que mientras en las relaciones laborales bajo la Ley de Contrato de Trabajo la licencia por maternidad es abonada por ANSES, las trabajadoras integrantes de cooperativas de trabajo no go-

Gráfico 5. Días de vacaciones



zan del mismo beneficio, lo cual representa un claro perjuicio para las organizaciones que, con el objeto de garantizar el derecho a la compañera, se hacen cargo económicamente de las licencias.

Una cuestión que nos parece central analizar es la licencia por paternidad, ya que cuando nos referimos al aporte de la economía autogestionada hacia otra economía, estamos hablando no sólo de la propiedad sobre los medios de producción, sino sobre los lazos sociales detrás de esas formas de producir y organizar el trabajo, que exceden el ámbito micro de la

unidad económica. En ese sentido, centrarse en cómo se otorgan licencias por paternidad es esencial para avanzar hacia mayores niveles de igualdad de género, ya que la licencia a padres por nacimiento de hija o hijo, de 2 días corridos que permite la Ley de Contrato de Trabajo responde a la idea de que las tareas de cuidado son responsabilidad exclusiva de la madre -de hecho, no debe pasar desapercibido que la licencia se llame “nacimiento de hija o hijo”, despojada de toda noción de responsabilidad como padre-

Como hemos visto en la sección anterior, casi el 70% de los colectivos encuestados cuentan con un régimen de paternidad, mientras que el resto no tiene régimen, esto es, no hay un esquema establecido. Luego, dentro del grupo en el que sí hay un régimen, vemos distintos criterios, algunos que asimilan la licencia a la de la madre, y otros que otorgan plazos similares a vacaciones.

Es interesante marcar que en los casos donde hay régimen de licencia por paternidad, los días concedidos están por encima del mínimo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, y que, además, en poco más del 35 % de los casos donde hay régimen, los mismos igualan la licencia por paternidad a la licencia por maternidad, lo que supera incluso los convenios colectivos con más días de licencia, por ejemplo, el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que otorga 60 días corridos para el padre o madre no gestante.<sup>3</sup>

## HACIA UNA POLÍTICA PÚBLICA

Como parte del trabajo, consultamos acerca de las dificultades a las que se enfrentaron para el establecimiento de los regímenes de licencias, entendiendo que cualquier política pública debe tener referen-

<sup>3</sup> Para más información ver: <http://sitraju-caba.org.ar/conquistas-gremiales/ConvenioColectivo.pdf>

Adquirir mayores grados de formalidad tiene sus ventajas, ya que le otorga mayor fuerza a la decisión colectiva, se traduce en mayor transparencia entre las y los integrantes, y previene reduce discusiones. Sin embargo, cuando consultamos al respecto, en la enorme mayoría de los casos los regímenes de licencia no están formalizados, y en algunos pocos casos están volcados en actas de del Consejo de Administración.

cias ciertas de qué problemáticas debe resolver. Nos encontramos con un 55 % que expresó razones de índole económica y productiva, mientras que un 40 % indicó dificultades vinculadas con el proceso democrático; finalmente un 5 % expresó no tener problemas. Esto muestra que las respuestas que necesita el sector no son en una sola dirección, sino que hay que contemplar todas las dimensiones: económicas y de relaciones sociales internas.

Por otro lado, consultamos dos puntos sobre los cuales es necesario aunar criterios, que tienen que ver con el rol del Estado. Lo que buscamos es ver si hay unicidad de criterios hacia dentro del sector acerca de cuál debe ser el rol del Estado ya que, para pensar una política pública, resulta fundamental conocer las opiniones de sus protagonistas.

En primer lugar, consultamos cuál es la postura del colectivo frente a la posibilidad de una normativa que regule las licencias en cooperativas de trabajo. Aquí es donde encontramos un punto de tensión, ya que por un lado una norma regulatoria facilitaría las discusiones internas

Gráfico 6. Días de licencia por paternidad

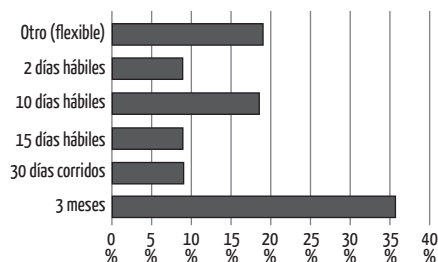
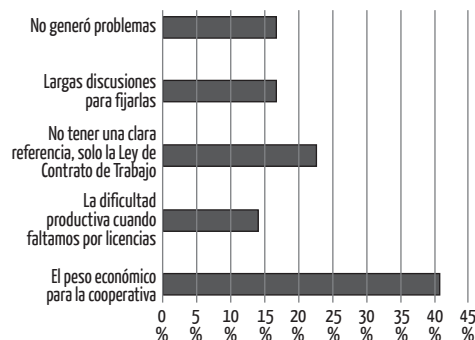


Gráfico 7. Principales dificultades



para el establecimiento de los distintos regímenes, pero, por otro lado, implicaría una intromisión del Estado en las decisiones democráticas del colectivo. Pensamos que una alternativa puede ser la emisión de normativas que funcionen de referencia, con regímenes a ratificar, rectificar o directamente descartar por la asamblea de cada cooperativa. Esto debe acompañarse con procedimientos simples y rápidos para evitar que la burocracia afecte el proceso democrático.

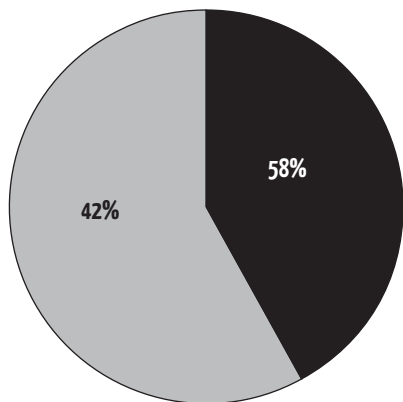
En segundo lugar, nos preguntamos acerca de si el Estado debiera hacerse cargo parcial o totalmente del pago de las licencias. Lo que observamos es que, en relación con este tema, también las opiniones están repartidas, por lo que no hay una clara tendencia sobre la cual podamos basarnos para el diseño de políticas públicas.

## CONCLUSIONES

El presente trabajo es un acercamiento preliminar al estudio y profundización de las relaciones sociales emergentes dentro de los Colectivos de Trabajo, con la pretensión de abrir el debate y potenciar la discusión en torno al rol de los y las trabajadores y trabajadoras que se asocian y son dueños y dueñas de los medios de producción.

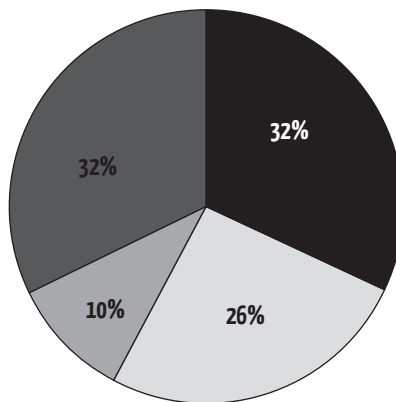
Producto de este análisis preliminar, nos interesa resaltar la informalidad en los acuerdos arribados, cuando los hay. Entendemos que los

Gráfico 8. Postura ante norma regulatoria



■ No, porque afectaría nuestra autonomía de decisión  
 □ Sí, porque homogeneizaría los criterios

Gráfico 9. Cobertura por parte del Estado



■ No, entendemos que es un problema que se debe resolver internamente  
 ■ De las mismas que se hace cargo para cuando hay relación de dependencia  
 □ Sí, de forma íntegra de todas las licencias que fija la Ley de Contrato de Trabajo  
 ■ Otros

Centrarse en cómo se otorgan licencias por paternidad es esencial para avanzar hacia mayores niveles de igualdad de género, ya que la licencia a padres por nacimiento de hija o hijo, de 2 días corridos que permite la Ley de Contrato de Trabajo responde a la idea de que las tareas de cuidado son responsabilidad exclusiva de la madre.

mayores grados de acuerdo y formalidad, tiene que ver con la propia maduración del colectivo. Es característico de los procesos autogestionados, ir avanzando paulatinamente en la consolidación de la organización interna, lo que incluye los regímenes de licencias y, en ese proceso, lo que sucede normalmente es que los acuerdos se van construyendo a medida que se presentan tensiones internas.

Por nuestra parte, consideramos importante proveer de herramientas a las organizaciones para anticiparse a dichas situaciones de tensión y prevenir los conflictos. Es el “cómo” lo que creemos que debe ponerse en tensión y debate con la participación de las y los protagonistas, ya que, como hemos recogido, se presentan conflictos entre la regulación estatal y la autonomía de los colectivos, así como tampoco hay unicidad de criterios en cuanto a la forma de financiar las licencias.

Por otro lado, lo que sí resulta claro, es la vocación que tienen las y los trabajadoras y trabajadores en mejorar las condiciones laborales, en una clara expresión de la solidaridad y reciprocidad que caracteriza a la autogestión.

El presente estudio preliminar, nos permite visualizar a los colectivos autogestionados como espacios en donde la cooperación y la búsqueda de unidad son una alternativa al modelo tradicional de relaciones de trabajo. Regulado por un plexo normativo de los más avanzados de la región, sin embargo, este vacío o laguna normativa que se presenta rompe con las ideas tradicionales y hegemónicas de negociación colectiva, pero como contrapartida requiere un compromiso concreto y consciente de sobreponer el bien común por sobre las aspiraciones individuales.

---

## BIBLIOGRAFÍA

Alfie, Ana Clara. “La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial”. Documentos de debate. Laboratorio Social Sindical (Lasos), Buenos Aires, (2010).

Coraggio, José Luis. "La economía social y solidaria ante la pobreza", en <https://www.economiasolidaria.org/biblioteca/la-economia-social-y-solidaria-ante-la-pobreza-jose-luis-coraggio>.

Kesselman y Umansky. "El acto Cooperativo: sus efectos jurídicos", en *Revista Idelcoop* Volumen 4 – N° 12/13, 1977.

Programa "Facultad Abierta". "Las empresas recuperadas por los trabajadoras/es en el gobierno de Mauricio Macri". Estado de situación a octubre de 2018. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA, 2018.

### Leyes y páginas oficiales

Constitución Nacional reforma 1949:  
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ar/ar146es.pdf>

Constitución Nacional reforma 1994:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley de Cooperativas:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Declaración Universal de Derechos Humanos:  
<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Código Civil y Comercial de la Nación:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

---