



Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas, N.º 18, 2022, Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-2718, en colaboración con la Revista Deceducando N° 7.



### **Educación y Autogestión**

Javier Lamónica Magister y Especialista en Gestión Educativa por la Universidad de San Andrés, Colegio Nuevo Guido Spano

Natalia Bauni Doctora de la UBA en Ciencias Sociales, Coordinadora del Observatorio Social de Empresas Recuperadas y Autogestionadas (OSERA) del Instituto Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

nbauni@gmail.com y javier.lamonica@colegioguidospano.com

### **Resumen**

El siguiente texto reúne algunos de los hallazgos obtenidos en un estudio realizado durante 2020 y 2021, en el que buscamos caracterizar a las instituciones educativas de Gestión Cooperativa en la Ciudad de Buenos Aires con el objetivo de definir una agenda común de trabajo que se pueda plasmar en la planificación de políticas educativas y de gestión cooperativa en el marco de un proyecto educativo autogestivo. Para ello se llevaron adelante entrevistas semiestructuradas a partir de los siguientes ejes: a) gestión institucional, b) relaciones externas y redes de interacción y c) funcionamiento legal y organizativo.

### **Introducción**

Uno de los ejes centrales que diferencia a una institución educativa cooperativa de una institución de enseñanza clásica, es que no se rige por la obtención del lucro y la maximización de la ganancia. La propiedad común conlleva la configuración de un colectivo de docentes relativamente horizontal, capaz de definir, a partir de sus propias capacidades, el desarrollo institucional y el proyecto pedagógico.

Las cooperativas de trabajo constituyen una forma particular de organización en su doble carácter en tanto empresas que deben cumplir con los parámetros de la actividad económica compitiendo en el mercado y como organizaciones que se estructuran en torno a la propiedad colectiva, la participación y la democracia interna.



En las instituciones educativas recuperadas y transformadas en cooperativas es factible reconocer algunas tensiones comunes en relación con las prácticas que se ponen en juego en su interior. Por un lado, las lógicas participativas y de democracia interna -dimensión horizontal- que se instituyeron en su funcionamiento organizativo con el proceso de recuperación y constitución de la cooperativa, y, por otro, la estructuración jerárquica y separación funcional, de cierta verticalidad, que conserva el modelo clásico. La rigidez de sus formas jerárquicas no facilita la integración en instancias participativas y democráticas del colectivo. A esta dificultad se le suma otra tensión, probablemente de mayor relevancia, vinculada a la distancia que se produce entre las estrategias pedagógicas de la escuela con relación a las prácticas, valores y principios de las formas cooperativas. En otros términos, dos de los ejes que sostienen el nuevo proyecto institucional educativo: el modelo pedagógico y la organización colectiva y autogestiva corren el riesgo de mantenerse escindidos y de desarrollarse por vías paralelas, y no siempre cercanas.

Darí­a la impresión de que, tarde o temprano, el crecimiento de la participación, las prácticas democráticas y la gestión colectiva pueden entrar en colisión con una propuesta clásica o reproductivista, que, para poder ser modificada, requiere de modelos y propuestas pedagógicas de carácter transformador. En muchos casos, el proyecto educativo y la condición cooperativa parecen correr por diferentes andariveles. El carácter cooperativo queda reducido a los aspectos institucionales y organizativos sin poder permear el proyecto pedagógico con propuestas sistemáticas y profundas.

A las tensiones descritas, se suman aquellas que surgen de la vinculación con el Estado. Por un lado, las instituciones educativas que forman parte de la enseñanza oficial son controladas por el Ministerio de Educación y supervisadas con relación al cumplimiento de acciones técnico-administrativas y pedagógicas. Además, aquellas instituciones que reciben aporte del Estado deben cumplir con regulaciones arancelarias y otros aspectos de la organización escolar, como la cantidad de estudiantes por sección, la gestión de ayudas escolares y la estructura de la planta orgánica funcional (POF). Si bien cada institución cuenta con autonomía para definir ciertos parámetros organizacionales, como el desarrollo de servicios educativos extracurriculares y la administración de los recursos humanos y materiales, la gestión institucional se ve enmarcada, y en cierto punto, limitada, por el carácter público del tipo de servicio ofrecido.



Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas, N.º 18, 2022, Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-2718, en colaboración con la Revista Deceducando N.º 7.



Creemos que la ausencia de problematización sobre este aspecto es un indicador de una tensión, hasta aquí no identificada, que se relaciona con las diferentes dimensiones de la gestión escolar. Hacemos referencia a la escisión entre los aspectos técnico administrativos y pedagógicos; y aquellos vinculados a la gestión económico financiera, particularmente en aquellas escuelas que, como señalamos, reciben aporte del Estado. En términos de la supervisión educativa, estas dimensiones también quedan diferenciadas en lo que se denomina *supervisión pedagógica* y *supervisión técnico-contable o técnico-económica*.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Dirección General de Escuelas de Gestión Privada (**DGEGP**) tiene la responsabilidad de administrar, supervisar y acompañar el universo de las escuelas de gestión privada de la Jurisdicción conforme con las políticas del Ministerio de Educación. Dentro de su estructura, la supervisión pedagógica de cada nivel forma parte de la Dirección y Coordinación Pedagógica, en tanto que la supervisión técnico-contable está bajo la órbita de la Supervisión de la Organización Escolar (SOE), que se integra en la Gerencia Operativa de Gestión Económica y Financiera.

La supervisión pedagógica, suele ser atendida por los equipos de conducción de cada nivel y queda restringida a ciertos aspectos de la organización escolar, como el cumplimiento de la normativa vigente, la gestión del diseño curricular, la supervisión de proyectos y propuestas institucionales, la matriculación y movilidad de estudiantes, entre otros. La supervisión técnico-contable, tiene a su cargo el control y la rendición de los fondos públicos gestionados por las instituciones educativas. Estos asuntos suelen ser abordados por algún representante de la entidad propietaria, generalmente vinculado al área de la administración económico-financiera. Resulta muy importante comprender las implicancias de las decisiones que se toman en este sector, ya que determinan en buena parte la organización de la estructura organizacional y la condición del trabajo docente.

Esta tensión es clave porque al no existir un órgano diferenciado dentro del Ministerio de Educación que se encargue de las instituciones de gestión cooperativa, se replica un modelo de control y supervisión que al no resultar compatible con las formas de trabajo de este tipo de organizaciones, suma un nuevo factor de tensión. Un ejemplo del vacío y de la ausencia de políticas específicas lo constituye el rol del Representante Legal que en las cooperativas cumple



una función indeterminada que ha generado problemas en algunas escuelas, mientras que en otras se resuelve acumulando el poder de quien tienen a su cargo la dirección pedagógica.

En cuanto al **INAES**, se establecen una serie de estructuras de control y fiscalización que hacen que la cooperativa se vea forzada a una serie de obligaciones de carácter administrativo. Los diferentes órganos de gobierno (Asamblea, Consejo de Administración, Sindicatura) se encuentran asociados a supuestos básicos que no siempre responden a los fines propuestos para estas estructuras.

Por otra parte, la Ley de Educación Nacional N.º 26.206 de 2006, en sus artículos 13 y 14 definió la prestación del servicio educativo en gestión pública, gestión privada, gestión cooperativa o gestión social, lo que generó un hecho disruptivo y positivo para la realidad del sistema educativo, por cuanto se reconoció el modelo económico y social del cooperativismo como parte del sistema educativo nacional. Sin embargo, estos artículos **nunca fueron reglamentados** y las denominadas “escuelas de gestión social” navegan en un **vacío legal**.

En lo referido a la **forma jurídica** tampoco se encuentra homogeneidad; hay cooperativas de trabajo, de enseñanza, y de servicio. Esta disparidad determina que, en ocasiones, las cooperativas se encuentren casi al margen de lo legal. Hay escuelas en las que sus docentes no están asociados a la cooperativa, lo que configura una forma encubierta de relación laboral, que no se enmarca en la lógica de las cooperativas de trabajo. Otro tanto ocurre con el personal no docente donde se encuentran diversas formas de relación laboral.

La **distribución de retornos** se rige en general de acuerdo con la grilla salarial docente que aparece como un parámetro, pero constituye más un punto de llegada (una meta de alcance), que una forma de distribución de excedentes que permita distribuir los ingresos de manera más equitativa. Es decir, que conjunto a este criterio, aparecen otras variables para la distribución, que corresponden al diseño de la estructura.

En lo referido a las **regulaciones del trabajo**, las cooperativas se rigen por el Estatuto del Docente del GCBA. En ocasiones, esta reglamentación entra en contradicción con el espíritu cooperativo de la institución, en la medida en que el empleador en la cooperativa es el colectivo de trabajo y las licencias, días de estudio y huelgas van en perjuicio, en última instancia, del mismo



colectivo al que pertenecen y no a un empleador que contrata la fuerza de trabajo en forma externa.

La mayor parte de las escuelas adhiere al **monotributo**, esto supone una desprotección producto del vacío legal en relación con una mayor y mejor regulación de las cooperativas de trabajo y a la ausencia y retracción de políticas públicas activas en función de estas organizaciones.

En lo referido a las **relaciones externas** se observan vínculos de diferente carácter y regularidad con otras organizaciones, sin embargo, estos intercambios, no producen cambios reales y visibles en las estructuras y los procesos de las empresas.

### Ejes de trabajo

El objetivo de la articulación entre escuelas cooperativas/recuperadas se funda en la posibilidad de demandar al estado una serie de nuevas políticas públicas específicas para el sector que brinden mayores derechos a cada docente en tanto trabajador/a pensando que la intercooperación le otorga mayor fuerza al movimiento.

En los primeros estudios se consideraba clave para el análisis el nivel de conflictividad, es decir, la relación entre las medidas de protesta desarrolladas al momento de recuperar la empresa y el tiempo transcurrido en comenzar la producción configuraba un dato clave a la hora de plantear la secuencia posterior del desarrollo de los procesos autogestivos. La hipótesis planteada sostenía que la intensidad del conflicto en el inicio se relacionaba con la lucha desplegada por los trabajadores en cada fábrica influía en la reorganización de las empresas a partir de las nuevas prácticas utilizadas para la gestión dándole un carácter de mayor desarrollo participativo y democrático, con una preponderancia de la distribución de excedente tendiente a la igualdad (Fajn 2003).

El conflicto construye nuevos grados de unidad al interior de la clase, pero esta unidad se da básicamente a nivel de la corporación empresa. Se produce un proceso de igualación en remuneraciones y en la toma de decisiones. La dinámica asamblearia que permea, con diferentes intensidades, a todas las experiencias es un claro indicador de igualación en lo referente a la función de dirección. Las empresas que atraviesan procesos de alta conflictividad tienden a



producir, en mayor grado, innovaciones en sus resultantes productivas y organizativas, al menos en el corto plazo. Por ejemplo, al analizar el modo de distribución del ingreso o retiro de anticipo de utilidades en las nuevas empresas, registramos que aquellas empresas que en el pasado atravesaron conflictos de alta intensidad tienden a desarrollar más fuertemente un proceso de igualación “salarial” que en las de baja conflictividad (Rebón, 2004).

### Propuestas de acción:

1. **INAES:** demanda de una ley de trabajo autogestionado que otorgue al socio/a docente mecanismos reales de decisión en sus instituciones. Los trabajadores de las escuelas cooperativas deberían tener iguales derechos y posibilidades de decisión.

La normativa para las cooperativas de trabajo en la Argentina, a diferencia de otros países y del resto de las formas cooperativas, prohíbe la contratación de empleados/as en relación de dependencia con la cooperativa (salvo en forma temporaria con un máximo de seis meses) pero al mismo tiempo no reconoce una categoría laboral específica, por lo cual las personas deben adherirse al régimen de autónomos bajo la figura del Monotributo. Esta circunstancia provoca una desigualdad de derechos, entre ellos los vinculados a la Seguridad Social, con el resto de los/as trabajadores y trabajadoras.

A su vez las y los docentes deberían igualar el estatuto docente en derechos específicos:

- a. **Jubilación:** las cooperativas de trabajo no acceden a todos los componentes del sistema de seguridad social, y en los que sí, lo hacen en forma deficiente. Al ser categorizados como autónomos independientemente de su profesión y trayectoria laboral, su jubilación va a ser la mínima, lo cual es doblemente injusto en los casos de trabajadores/as de ERT que anteriormente habían aportado a las cajas de sus respectivos sectores.

INAES en 2013 dispone la resolución 4664/13, con la cual se habilita la posibilidad de que se realicen las cotizaciones de los trabajadores bajo el régimen de relación de dependencia, al actuar las Cooperativas de Trabajo como agentes de retención



de los aportes personales de los trabajadores. Aunque esto resulta inaccesible para muchas cooperativas.

- b. La **cobertura de salud y el seguro contra los riesgos del trabajo** son los otros dos aspectos en los que es notoria la diferencia entre los derechos de personas en relación de dependencia y quienes trabajan en una cooperativa. Mientras que para una persona asalariada la obra social sindical es la encargada de brindar esa cobertura, el/la trabajador/a cooperativista no tiene acceso a ninguna cobertura que no sea la obra social que proporciona el monotributo, que debido al poco monto de la contribución se vuelve de difícil acceso, y en muchos casos deficiente. Quien trabaja en una empresa autogestionada, al no estar reconocido/a como tal, no accede a los mecanismos previstos para el resto de quienes se encuentran bajo la forma de trabajo registrado.

2. **Ministerio de Educación Nacional:** Sería deseable conseguir un tratamiento especial para escuelas cooperativas. El estatuto docente configura un piso de derechos superior a los que otorga la Ley de Trabajo por lo que las escuelas recuperadas deberían alcanzar los mismos derechos que los docentes de escuelas públicas y privadas; por ejemplo, el 82% móvil.

Reglamentación de los artículos de la LEN para escuelas de gestión social en lo referido a:

- a. Aspectos curriculares y pedagógicos (materias y especializaciones en economía social), formación docente específica.
- b. Roles y funciones de las autoridades (por ejemplo, el del representante legal).
- c. Supervisión específica para escuelas de gestión social.
- d. Capacitaciones y formación específica en cooperativismo y educación cooperativa en el aula.



Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas, N.º 18, 2022, Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-2718, en colaboración con la Revista Deceducando N° 7.



- 3 En lo referido a **DGEGP del GCBA**: debatir sobre el aporte/subsidio del Estado en las escuelas de gestión social y solicitar el tratamiento específico para escuelas de gestión social desde las diferentes esferas de la supervisión.
  
- 4 Propuestas de trabajo de temas internos de las cooperativas:
  - o Gestión del trabajo asociado al interior de la cooperativa (planificación participativa, modalidades de incorporación de nuevos asociados y las formas de integración, capacitación, socialización interna y políticas de comunicación).
  - o Incorporación de materias transversales de economía social y formas participativas de organización de las/los estudiantes (asambleas, centros de estudiantes, integración pedagógica, etc).
  - o El reconocimiento formal de horas dedicadas a la gestión cooperativa, profesionalizando la gestión de la cooperativa; clave para mejorar aspectos referidos tanto al manejo interno como externo.
  - o Gestión de módulos programáticos y extraprogramáticos como modalidad de autonomía en el manejo de cuotas y su consecuencia en la igualdad de retiros entre el equipo docente.

## Bibliografía

- Fajn, Gabriel y Bauni, Natalia. 2017. Escuelas recuperadas. El caso del Instituto Comunicaciones. Revista Idelcoop, (222), 153-171. [https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/educacion\\_pg\\_153-171.pdf](https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/educacion_pg_153-171.pdf)
- Fajn, G. (2003). Fábricas y empresas recuperadas: protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Centro Cultural de la Cooperación.
- Rebón, J. (2004). Una empresa de trabajadores. Apuntes acerca de los determinantes de las empresas recuperadas. Instituto Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires-CONICET, <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/rebon.pdf>, 1-12.





Revista del Observatorio Social sobre Empresas  
Recuperadas y Autogestionadas, N.º 18, 2022, Buenos  
Aires, Argentina. ISSN 1852-2718, en colaboración con  
la Revista Deceducando N.º 7.

