



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Empresas autogestionadas : re-significación de las representaciones sociales sobre el trabajo

Autores (en el caso de tesis y directores):

Florencia Marcote

Jésica Pla, tutora

Patricia Lorenzen, co-tutora

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2017

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR





Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales
Ciencias de la Comunicación

Tesina para la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

**Empresas autogestionadas:
re-significación de las representaciones sociales sobre el
trabajo**

Florencia Marcote

DNI 34.384.110

florenmarcote@gmail.com

Tutora: Dra. Jérica Pla

Co-Tutora: Lic. Patricia Lorenzen

Julio de 2017

Índice

1. Introducción	4
a. Empresas recuperadas autogestionadas: breve caracterización y contexto de emergencia	8
<i>i.</i> El modelo de sustitución de importaciones y la integración social	
<i>ii.</i> El modelo capitalista-financiero y la desintegración social	
<i>iii.</i> 2001: El estallido social y la recuperación de empresas	
<i>iv.</i> El mercado laboral después de la crisis	
<i>v.</i> Empresas recuperadas y mercado laboral: breve caracterización	
b. Abordaje metodológico	23
<i>i.</i> La postura epistemológica y el abordaje cualitativo	
<i>ii.</i> Decisiones metodológicas: recolección de datos, muestra y análisis	
<i>iii.</i> La entrevista	
<i>iv.</i> La observación	
<i>v.</i> La muestra teórica	
<i>vi.</i> El análisis temático, la codificación y los memos	
2. Antecedentes: La construcción del problema	29
a. Antecedentes empíricos	29
<i>i.</i> Nuevas prácticas, nuevos sentidos, nuevas subjetividades	
<i>ii.</i> Empresas recuperadas y las representaciones sobre el trabajo	
<i>iii.</i> Resignificaciones del poder	
<i>iv.</i> Redes de solidaridad	
<i>v.</i> Advertencias sobre los matices y tensiones del fenómeno	
<i>vi.</i> Otros estudios con distancia temporal	
<i>vii.</i> En este contexto, nuestras preguntas...	
b. Marco Teórico	42
<i>i.</i> Una aproximación a la noción de comunicación	
<i>ii.</i> Las significaciones y la cultura: un campo de disputa	
<i>iii.</i> Representaciones sociales	
<i>iv.</i> La comunicación, relaciones y poder	
<i>v.</i> El trabajo y sus significaciones	
3. El trabajo y los trabajadores de empresas recuperadas: Primer eje de análisis	55
a. Trayectorias individuales típicas	55
b. Algunos elementos en la configuración de las representaciones sobre el trabajo	61
<i>i.</i> Condiciones materiales, desindustrialización e incertidumbre	
<i>ii.</i> Subjetividad, la dignidad del trabajador y un “cóctel explosivo”	
c. El trabajo en el escenario de autogestión	70

<i>i.</i>	La salida ante la muerte social	
<i>ii.</i>	Sin patrón: nuevas lógicas, nuevos aprendizajes	
<i>iii.</i>	Aprender del cooperativismo	
<i>iv.</i>	Las tensiones del cooperativismo	
d.	La autogestión y la subjetividad	80
<i>i.</i>	El trabajador comprometido	
<i>ii.</i>	El progreso y el compromiso	
<i>iii.</i>	Síntesis: Las condiciones materiales, las trayectorias, la autogestión y la subjetividad	
4.	La Autogestión: El sostén comunicacional: segundo eje de análisis	88
a.	La comunicación institucional: Normas hacia adentro y hacia afuera	88
<i>i.</i>	Comunicación interna: Las asambleas	
<i>ii.</i>	La comunicación hacia afuera	
b.	La comunicación “invisible” y las decisiones: en los márgenes del reglamento	94
c.	En el origen, los vínculos	99
<i>i.</i>	La relación entre trabajadores	
<i>ii.</i>	Más allá de la comunicación: Vínculos solidarios	
<i>iii.</i>	Los trabajadores y la comunidad	
d.	Más allá del trabajo	110
<i>i.</i>	La empresa se expande	
<i>ii.</i>	La relación con el Estado	
<i>iii.</i>	Síntesis	
5.	Reflexiones Finales	118
6.	Bibliografía	124
7.	Anexo	130

1. Introducción

Las empresas recuperadas son un fenómeno que emergió en Argentina a fines de la década de los noventa, en un contexto de altas tasas de desocupación, consecuencia de los cambios estructurales que produjeron las reformas neoliberales. En algunos casos¹, los ex empleados de fábricas y empresas que cerraban o se declaraban en quiebra, se organizaron para defender su fuente laboral de forma autogestionada.

La presente tesina se propone analizar el modo en el cual las representaciones sociales sobre el trabajo y sus formas son resignificadas por los trabajadores de empresas recuperadas del AMBA en el periodo 1998-2003.

Para ello, se indaga la convergencia de las prácticas comunicacionales en la empresa y sus experiencias laborales previas. Además, se considera la evolución del mercado de trabajo durante la primera década de los años 2000, es decir luego del inicio del proceso de recuperación de las empresas. En ese sentido, se pone el foco en el carácter dinámico de las representaciones y las re-significaciones que éstas sufren para el sostenimiento del proyecto empresarial en dos momentos: en los comienzos de la transformación de la empresa tradicional a la autogestión y ante las modificaciones en el mercado de trabajo una década después.

La hipótesis general de este trabajo sostiene que las prácticas comunicacionales que realizan los trabajadores en el proceso de recuperación de empresas en el AMBA, y sus experiencias laborales previas, convergen generando diversas variaciones en las representaciones sociales sobre el trabajo. Este proceso ocurre en un contexto de recuperación del mercado laboral, en función de los niveles de integración previa a la cultura salarial y las características que las relaciones de poder adquieren en las prácticas de comunicación.

De este modo, para responder a la pregunta ¿cómo confluyen las prácticas comunicacionales y las experiencias laborales previas de los trabajadores de empresas recuperadas en la resignificación de las representaciones sociales sobre el trabajo y sus formas, una década después del inicio del proceso de recuperación?, sostenemos el siguiente objetivo general y sus correspondientes objetivos específicos.

Objetivos generales: Interpretar el modo en el cual se resignifican las representaciones sociales sobre el trabajo y sus formas en trabajadores de empresas recuperadas del AMBA. Indagar la convergencia de las prácticas comunicacionales en la empresa y sus experiencias laborales previas.

Objetivos específicos:

- Reconstruir las experiencias laborales previas de los trabajadores en función del grado de integración a la cultura salarial.

¹ Tales como Zanón, Bauen, Bruckman, Gráfica Chilavert, IMPA, entre los casos con más renombre.

- Indagar las prácticas de comunicación que realizan los trabajadores de empresas recuperadas para el sostenimiento de la empresa.
- Detallar el contexto y las características de las representaciones de los trabajadores acerca del trabajo y sus formas una década después del inicio del proceso de recuperación.
- Describir las transformaciones en el mercado laboral que han vivido los trabajadores de las empresas recuperadas.
- Relacionar las prácticas comunicacionales, las experiencias previas de los trabajadores y las transformaciones del mercado laboral, con sus representaciones sociales sobre el trabajo.

A partir de los discursos de los trabajadores de empresas recuperadas, también concebidos como prácticas comunicacionales, podremos desentrañar los sentidos que construyen en torno a sus experiencias laborales, en conexión con diferentes contextos socio-históricos. Intentaremos leer en sus discursos las huellas de esas representaciones sociales que reproducen y re-significan. Entendemos que esas representaciones serán producto de un complejo entramado, que no se puede pensar por fuera de las prácticas de comunicación que les dan forma y substancia. Las prácticas comunicacionales se encuentran atravesadas por estructuras y convenciones sociales. No se trata de un proceso meramente subjetivo sino que está contextualizado y condicionado por los esquemas culturales en que se insertan los actores de la construcción de sentido (Ford, 2002). Quien recibe un mensaje lo elabora, contextualiza y resignifica.

Por otra parte, no es posible pensar al hombre, y por lo tanto lo social, por fuera de la cultura que lo atraviesa, que produce y reproduce. Nos situamos en una concepción semiótica de la cultura que otorga especial relevancia “a las interpretaciones que hacen de su experiencia personas pertenecientes a un grupo particular” (Geertz, 1992: 28). Por consiguiente, los hechos sociales se interpretan a partir de estructuras significativas que se encuentran en el seno de su producción y funcionamiento, en el marco de una cultura determinada.

La conducta humana es entonces acción simbólica y las estructuras de significación que componen la cultura son socialmente establecidas. De esta manera, se justifica la elección de los discursos de los trabajadores como material empírico para interpretar los hechos sociales. Además, permite pensar que la cultura es mediadora de la comunicación en sus distintos niveles, es decir, es responsable de los significados compartidos pero también de aquellos que no lo son, y que por lo tanto generan prácticas comunicacionales diferentes. A su vez, sin ese bagaje común de significados no es posible pensar la constitución de las representaciones sociales.

Es necesario seguir considerando la importancia de la interpretación de los discursos de los sujetos para reconstruir su cultura laboral, a través de sus experiencias previas y la intersección con el contexto sociohistórico. Así, las narraciones de los trabajadores adquieren consistencia propia.

Por su parte, el último siglo comprendió una implicación más intensa, más íntima y más indiferenciada de la vida y el trabajo (Grassi y Danani, 2009). El trabajo se ha constituido como el principal organizador de la vida social (Grassi y Danani, 2009: 185), y a su vez las relaciones de trabajo en la sociedad industrial se han cristalizado bajo la forma de la condición salarial, en la que el estatuto del salariado constituye el soporte de la identidad social y la integración comunitaria (Castel, 2006). Esa representación del salariado como soporte identitario, su posterior quiebre, la incidencia que ha tenido en los procesos de lucha de recuperación de empresas, e incluso la incidencia de esas significaciones, ancladas en experiencias previas, en la acción concreta, son elementos que han guiado nuestra hipótesis.

Por lo tanto, a partir de la consideración del impacto de las representaciones propias de la sociedad salarial, las experiencias previas de trabajo de los sujetos y las formas que adquiere el proceso comunicacional en las empresas recuperadas hemos planteado las siguientes hipótesis operativas:

- Las prácticas comunicacionales que exceden el ámbito laboral, construcciones de poder nuevas respecto de la empresa tradicional y experiencias laborales previas de escasa afiliación al régimen salarial, transforman el núcleo de las representaciones sobre el trabajo en representaciones más autónomas en que el trabajo excede su función como medio de subsistencia.
- Las prácticas comunicacionales horizontales, estables, acotadas a las funciones laborales, en confluencia con experiencias previas de fuerte afiliación al régimen salarial, restringen las posibilidades de transformación del núcleo de las representaciones sobre el trabajo, manteniendo las representaciones colectivas de la sociedad salarial. Alterna relaciones de poder nuevas con mecanismos tradicionales.
- Las prácticas de comunicación verticales y jerarquizadas, en confluencia con trayectorias laborales de fuerte afiliación al régimen salarial interfieren en la transformación del núcleo de las representaciones y mantienen relaciones de poder que reproducen la dinámica de la empresa tradicional.
- Las prácticas de comunicación horizontales, con apertura hacia diferentes actores, y experiencias laborales de fuerte afiliación a la sociedad salarial, producen nuevas relaciones de poder, pero interfieren en la transformación del núcleo de las representaciones sociales sobre el trabajo. Predominan las representaciones propias de la etapa salarial.
- Las prácticas de comunicación horizontal, con nuevas dinámicas en las relaciones de poder y trayectorias laborales de escasa afiliación a la cultura salarial, producen transformaciones en el núcleo de las representaciones sobre el trabajo que conviven con representaciones tradicionales.

En nuestro análisis nos centraremos en representaciones sociales que serán aprehendidas a través de los discursos de los sujetos, los que son siempre a su vez sociales, colectivos. Para ello proponemos un enfoque cualitativo, a través de observaciones y entrevistas semi-

estructuradas a los trabajadores, haciendo especial hincapié en la interpretación y construcción de significados.

El análisis de los emergentes de campo se estructura en dos grandes ejes, a saber: el trabajo y los trabajadores de empresas recuperadas, y la autogestión: el sostén comunicacional.

En el primer eje desarrollamos una descripción de las trayectorias individuales típicas de los trabajadores de empresas recuperadas y autogestionadas, para abordar luego la manera en que se configuran las representaciones sobre el trabajo que estos sujetos reproducen. Asimismo, analizamos las características específicas que esas representaciones adquieren en el marco de las empresas que autogestionan considerando los procesos de lucha vivenciados. Finalmente identificamos las asociaciones entre las representaciones del trabajo autogestionado y su impacto en subjetividad.

En el segundo lugar, analizamos las prácticas comunicacionales de las empresas tanto en su interior como aquellas acciones orientadas hacia el exterior. Además evidenciamos las tensiones que aparecen a la hora de la toma de decisiones y las instancias de comunicación informal y no explicitadas pero que cumplen un rol fundamental para el funcionamiento de la organización. Asimismo, reconstruimos el mapa de las redes de vínculos que las empresas tejen con otros actores sociales: otras empresas, instituciones educativas, organizaciones populares, vecinos del barrio y distintas instancias del Estado. También, en ese sentido, abordamos aquellas dimensiones de la fábrica que exceden el ámbito de los estrictamente laboral y productivo.

Por último, realizamos una síntesis de los datos obtenidos para problematizar la resignificación de las representaciones sobre el trabajo en las empresas recuperadas y las tensiones y posibilidades que ello supone, a partir de los discursos y prácticas indagadas.

a. Empresas recuperadas autogestionadas: breve caracterización y contexto de emergencia

La emergencia del fenómeno de las empresas recuperadas en Argentina se ubica a fines de la década del '90, acentuándose en 2001, periodo en el cual reconocemos una crisis de un patrón de acumulación basado en el capital financiero y los servicios. Dicho patrón había desplazado progresivamente, en las décadas anteriores, a la industria manufacturera, generando un proceso de cierres y quiebras de numerosas industrias (Fajn y Rebòn, 2004).

i. El modelo de sustitución de importaciones y la integración social

El modelo de industrialización por sustitución de importaciones que propugnaba el Estado de Bienestar de mediados de siglo XX, se sostuvo en base a un régimen de acumulación que tenía al mercado interno, el consumo y el pleno empleo como ejes centrales.

Este modelo se afianzó como eje de la economía argentina en 1945 con la llegada de Perón al gobierno, empujado por la crisis mundial de los años treinta que produjo una fuerte caída de la demanda mundial de bienes agropecuarios, generando un derrumbe de las exportaciones y una caída en el acceso al crédito internacional. Así se implementaron políticas proteccionistas y de impulso a la industria nacional: barreras arancelarias, subsidios a la producción, otorgamiento de créditos, etc. Además se trató de un momento en que la conformación de los Estados llamados de Bienestar se reprodujo a nivel internacional. Este modelo combinaba estrategias de intervención en la economía basadas en los postulados keynesianos y modos de negociación tripartita. Así, el bienestarismo supuso la conjugación de un nuevo saber experto capaz de intervenir sobre variables macroeconómicas, un sistema de negociación neocorporativa que conformaba un sistema de acuerdos y la extensión de los esquemas de seguro ensayados desde fines del siglo XIX. Por su parte, el caso argentino tendría una singularidad propia (Grondona, 2012).

Este periodo en Argentina se caracterizó por un bloque de poder económico en el que la burguesía industrial nacional se articuló con el capital extranjero, especialmente con grandes empresas transnacionales norteamericanas, en pos de una industrialización sustitutiva de bienes intermedios y de consumo durable (Pla, 2016). *Se lo caracteriza como modernizante e incluyente, en tanto que en términos de la cuestión social durante el periodo que se inicia a partir de 1945, se construyó una idea de ciudadanía social basada en el papel del mercado de trabajo como mecanismo integrador y “proveedor” de derechos a partir de la figura del trabajador asalariado* (Grassi, Hintze, Neufeld, 1994). Esto se dio a la par de cierta extensión de servicios básicos y un proceso de relativo crecimiento y tasas sostenidas de empleo.

Entre 1944 y 1955 se transformó radicalmente el perfil de las relaciones laborales. La rearticulación del campo de fuerzas y la consolidación de una alianza de clases que incluía al movimiento obrero organizado (así como el objetivo de la independencia económica),

conformarían una nueva trama en el marco de un programa que se orientaba a la plena ocupación como objetivo (Grondona, 2012).

Estos elementos consolidaron un modelo histórico cultural (Kessler, 2003), un relato colectivo sobre el pasado y el futuro de la sociedad organizado en torno a tres ejes de sentidos articulados entre sí: un pasado nacional próspero, con movilidad ascendente para parte considerable de la población, que en la memoria colectiva dio lugar a una fuerte creencia en la continuidad del progreso colectivo, el cual se encarnaba en la clase media (Pla, 2016). El horizonte simbólico de las familias estaba trazado por un imaginario de certezas entre generaciones (Kessler, 2003) en el que la idea de nación y pleno empleo era el horizonte (Grondona, 2012).

ii. El modelo capitalista-financiero y la desintegración social

El modelo capitalista-financiero emerge de la reestructuración económico-política iniciada durante la última dictadura militar, consolidada por las reformas de los '90, en las que se desmantela por completo el Estado de Bienestar. El gobierno militar dictatorial, impuesto a partir de 1976, aplicó medidas, entre las que se incluyó el terrorismo de Estado, para desarticular el poder de la clase obrera en ascenso y la distribución del ingreso relativamente equitativa (Pla, 2016:23).

En este nuevo periodo se suprimirían de raíz las condiciones materiales de las políticas defensivas del mercado interno y las estrategias de industrialización desplegadas en las décadas previas. La apertura económica, comercial y financiera implicó desmontar las bases de la economía sostenida en la posibilidad de fijar internamente los precios (con barreras a la competencia externa) y de definir política y colectivamente el precio de la fuerza de trabajo (clave en el Estado de Bienestar y su versión argentina).

A partir de la apertura económica, cada empresa enfrentaría individualmente al mercado, resolviendo la cuestión salarial para cada caso, sobre el trasfondo de una política de exterminio de la clase obrera organizada. En este sentido, la función central de la gestión económica del modelo capitalista-financiero no era incrementar la eficiencia de la economía, sino coadyuvar al disciplinamiento social. En consecuencia, la liberalización del mercado resultó un medio económico para un fin político. Con el propósito de hacer del mercado un medio idóneo de disciplinamiento social, la reforma financiera fue el complemento indispensable de la apertura de la economía. Así, a partir de 1976 se produce una mutación histórica: la industrialización que había constituido el propósito permanente entre 1930-1976 dejó de ser el norte que guiaba la intervención. En su lugar, emergía el objetivo del libre mercado y la competencia. Asimismo, todo ello hacía inviable el horizonte de la plena ocupación (Grondona, 2012).

El actor más fortalecido por esta política económica sería la oligarquía diversificada que tendía a organizarse a partir de nuevas formas de la propiedad (conglomerados o grupos económicos). Ello en detrimento tanto de las empresas locales independientes como de las

empresas transnacionales que habían sido claves en la etapa de industrialización 1958-1976 (Grondona, 2012).

La transición de una estructura sostenida en la industrialización a otra sostenida en la valorización financiera introdujo modificaciones inéditas en todas las instancias sociales. Por un lado, el papel del salario como impulsor de la demanda desaparece y, en la concepción de los gobiernos dictatoriales y los sectores hegemónicos, el salario pasa a ser solo un costo a ser reducido para optimizar la producción. Por otra parte, este proceso implicó una expulsión de mano de obra y un sensible incremento del desempleo. Esta política económica generó un incremento de la desocupación abierta (de 2.8% en 1975 a 4.8% en 1976) y uno aún mayor de la encubierta, producto del desaliento de las expectativas de encontrar empleo (7.5% de subempleo) (Grondona, 2012). Esta tendencia fue incluso más aguda en el caso de la ocupación industrial. Además, creció el subempleo y el empleo irregular, así como el sector terciario y los denominados trabajadores por cuenta propia. El esquema de valorización meramente especulativa del excedente económico en detrimento de los sectores productivos llevó a la pérdida de más de 600.000 empleos en el sector industrial y a una caída del 11% de la producción (CEDEM). Todo esto supuso una re-configuración de la cuestión social, en tanto su principio organizador ya no sería la igualdad sino la libertad de ser el mejor individuo empresario y responsable de sí mismo (Grondona, 2012).

Además de este aspecto dispersivo y diferencial de la nueva forma de gobierno de la fuerza de trabajo, se produce una distribución regresiva del ingreso en favor de la oligarquía, justificada en la necesidad de favorecer la acumulación, la inversión y, con ello, el empleo. Por su parte, el desempleo era concebido como un costo a pagar, un daño colateral de las medidas tendientes a manejar la inflación. Así, a partir de la década del 70 el desempleo deja de ser una problemática colectiva, que la nación debía asumir políticamente para intervenir, para ser un problema de los desempleados, un problema individual que no debía ser contenido artificialmente.

En consecuencia, la política económica desarrollada por los gobiernos dictatoriales, seguidos por el regreso democrático con la presidencia de Ricardo Alfonsín en 1983, derivó en el incremento exponencial del déficit fiscal que culminó en la hiperinflación de 1989.

Al momento de la recomposición democrática, el horizonte económico se mostraba sumamente complejo, en un contexto de gran crecimiento de la deuda externa a partir de la estatización de la deuda privada en 1982. Al mismo tiempo, en América Latina se extendía la denominada crisis de la deuda, que había comenzado con la cesación de pagos por parte del gobierno mexicano en 1982.

Una de las características del período fue la fuga de capitales externos como parte del proceso de valorización financiera, que frente a la restricción de divisas, se convertiría en una valorización al interior de la economía (aprovechando las altas tasas de interés que había generado el endeudamiento público). Este hecho fue de una importancia mayúscula en tanto desvincularía, por muchos años, los beneficios de la oligarquía diversificada respecto del crecimiento del país. La nueva elite globalizada no se encontraba atada a los vaivenes de la

economía nacional y paralelamente encontraba un aliado estratégico y poderoso en los acreedores externos (Grondona, 2012).

La erosión salarial marcada por proceso inflacionario supuso un escenario de altísima conflictividad laboral que cristalizaría en catorce huelgas generales. Al mismo tiempo, confluía con la deslegitimación del lugar del Estado anclado en el imaginario colectivo tras la dictadura militar, esta dimensión simbólica funcionaría como condición fundamental para el avance del gobierno neoliberal.

El Gobierno de Carlos Saúl Menem llevó a cabo entonces la reforma de Estado de la mano de las políticas de privatización, desregulación y descentralización de la economía y todos los servicios sociales. La apertura comercial y la ley de Convertibilidad de 1991 implicaron un considerable abaratamiento relativo de los productos importados en relación con los de producción local, poniendo en jaque a la industria nacional en el campo de la libre competencia. Así la industria nacional, ya en declive, entre 1991 y 2001 creció a una tasa anual acumulada equivalente a un tercio de la del resto de los sectores. Además, el sistema económico general tendió a favorecer al sector de servicios por sobre el de bienes manufacturados, y la escasa expansión de la ocupación en ese lapso (0,3% anual) solo puede atribuirse a ese sector (CENDA, 2010).

En este escenario, unas pocas grandes empresas se expandieron aceleradamente a expensas de numerosas PyMEs y muchas empresas de capital local que son transferidas al capital extranjero aprovechando la fuerte apreciación del peso argentino con respecto al dólar estadounidense. La industria argentina experimenta entonces un fuerte proceso de extranjerización y la inversión se limita a unas pocas ramas (alimenticia, automotriz, química y siderurgia). Así, el impacto de las políticas del menemismo en la industria generó la destrucción de numerosas empresas, especialmente aquellas con mayor exposición a la apertura económica en segmentos que pierden competitividad. Por otra parte, algunos nichos industriales se convirtieron en meras armaduras de insumos importados, lo que genera aumento del volumen producido pero una reducción de la agregación local de valor. En lo que respecta al trabajo, se ve resentido por una fuerte reducción de salarios, la expulsión de trabajadores y la acentuación de la regresividad distributiva (CEDEM).

En la misma línea, y como consecuencia de todo ello, *se desmantelaron las protecciones sobre el trabajo, abriendo paso a procesos de flexibilización del mercado laboral* (Pla, 2016). De esta manera, se extendió la pauperización de los trabajadores a través de una creciente vulneración de las relaciones salariales, en el que eran comunes los despidos sin indemnización correspondiente y los incumplimientos salariales (Fajn y Rebòn, 2004). La elevada tasa de desempleo funcionó como un factor disciplinante que facilitó la imposición de estas situaciones a los trabajadores y la anulación de los mecanismos de negociación colectiva (CENDA, 2010). Se produjo entonces una desestabilización general de las condiciones de trabajo, se incrementó el desempleo, la informalización y la flexibilidad laboral, poniendo en evidencia no sólo la dificultad de sostener el derecho al trabajo como derecho social sino como forma de

asegurar las condiciones de vida. Todo ello tuvo además efectos nocivos sobre los mecanismos de integración social (Pla, 2016).

El Estado neoliberal construyó su legitimidad a través de un discurso que incorporaba la desigualdad y el costo social que ella implica en un orden ideológicamente construido como natural. Se institucionaliza la desigualdad como carencia del sujeto individual (Grassi, 2003). Se responsabiliza al sujeto de su destino, a través de un efecto de sentido que muestra el orden hegemónico como consecuencia natural del accionar de los sujetos, quienes deben competir individualmente ante una sociedad regida por la ley de la meritocracia.

iii. 2001: El estallido social y la recuperación de empresas

El gobierno de Fernando De La Rúa que asumió a fines de 1999 preservó el patrón de acumulación vigente y el modelo de convertibilidad, por lo que la crisis se agudizó, ya que la única fuente de recursos externos provino de los organismos internacionales de crédito y la respuesta fue la profundización de los ajustes del gasto público (CEDEM). En 2001 la pobreza alcanzó el nivel récord de 38,3% y el 28% de los hogares tenían ingresos por debajo de la línea de pobreza (CENDA, 2010).

Por otra parte, con la caída del gobierno de Fernando De la Rúa se expresó una *crisis del mando capitalista de la sociedad* (Fajn y Rebòn, 2004). Se trató de una crisis de legitimidad que generó el cuestionamiento a la casi totalidad de las instituciones que conformaban el rompecabezas del Estado en aquel momento, expresada en la consigna “que se vayan todos”. Así se inició un ciclo de protesta social y acción directa en el que se multiplicaron las organizaciones sociales y los movimientos de trabajadores, desocupados, mujeres, entre otros, que utilizaron el espacio público para expresar sus demandas. El sistema de crecimiento basado en la valorización financiera probó su imposibilidad de sostenimiento en el tiempo y estalló en una gran crisis socio-política.

En lo que respecta a la situación macroeconómica, en enero de 2002 el peso argentino sufrió una gran devaluación, lo que mermó inmediatamente el salario real de los trabajadores, y en octubre de 2002 el 47,5% de los hogares argentinos vivían bajo la línea de pobreza (CENDA, 2010).

En este contexto de deslegitimación de las instituciones los trabajadores en condiciones de pauperización no contaban con organizaciones que los representen en las disputas por sus derechos, lo que constituye un elemento condicionante para que muchos trabajadores decidieran recuperar las empresas en que trabajaban (Fajn y Rebòn, 2004).

“La recuperación de empresas” define a un conjunto heterogéneo de fenómenos en los que las empresas han sido puestas en funcionamiento por sus trabajadores (Rebón y Salgado, 2008). Una empresa recuperada es aquella que fue cerrada, vaciada, quebrada o abandonada, por decisión patronal o por proceso judicial, y los trabajadores pasan a tomar u ocupar las instalaciones, tomando entonces las decisiones en torno a su funcionamiento en un proceso autogestivo.

La autogestión en la práctica productiva es la actividad de producción de bienes y servicios desarrollada y dirigida por los trabajadores, generalmente siendo ellos mismos los poseedores (o al menos quienes gestionan) los medios de producción y responsables colectivamente de todas las decisiones, de las que participan de manera activa. Se caracteriza por la propiedad colectiva de los medios de producción (Danani y Hintze, 2011:206).

En la mayoría de los casos se organizan en forma de cooperativa y luchan por la adquisición directa de las empresas por medio de la vía judicial a través de la compensación de créditos o la expropiación de los bienes inmuebles y maquinarias por parte del Estado o pagando las sumas fijadas por un juez. En otros casos los trabajadores reclaman la estatización de la empresa bajo control obrero.

La mayoría de los autores coinciden en afirmar que el factor movilizador primario para la recuperación de empresas fue la necesidad material (Badenes, 2005). Pero también es posible analizarlo a la luz del malestar social de la época en el que se suprimen las formas institucionales deslegitimadas, de modo que la recuperación de empresas implica también una crisis moral e identitaria, una suerte de crítica-práctica a ese orden en crisis (Rebón y Salgado, 2008).

Si bien las empresas recuperadas en los '90 cuentan con antecedentes de tomas de fábricas y autogestión en la historia argentina, el movimiento que surge en esa década y bajo esa coyuntura particular cuenta con características particulares que permite ubicarlas en el tiempo como un fenómeno específico (Magnani, 2003). Dentro de este período las experiencias pioneras suceden entre 1996 y 1998, con las luchas del frigorífico Yaguané de La Matanza, la metalúrgica IMPA y el frigorífico Ledesma de Santa Fe (Badenes, 2005).

El frigorífico Yaguané SA, ubicado en La Matanza era uno de los principales productores del rubro en Argentina en la década del 90 llegando a tener 527 empleados. En 1996, ante la incapacidad de enfrentar una enorme deuda, procedió al despido de 250 empleados, lo que derivó la toma de la fábrica por parte de los trabajadores y la constitución de la cooperativa Coootrafiya que negoció el 56% de las acciones con los anteriores dueños haciéndose cargo de las deudas. En 2001 la Provincia de Buenos Aires promulgó una ley de expropiación (12.688), aunque no fue definitiva sino que otorgaba el plazo de dos años a los cooperativistas para pagar la indemnización correspondiente por la expropiación de la planta (Magnani, 2003).

La metalúrgica IMPA del barrio de Almagro fue fundada en 1910, en la década del 30 se convirtió en la primera empresa productora de aluminio del país y fue nacionalizada en 1945. Su personal alcanzaba los 3.000 trabajadores entonces y contaba con tres plantas industriales. Se conformó como cooperativa en 1961, aunque en su funcionamiento las decisiones y los altos salarios continuaban en manos de la patronal. A partir de los años 70 empezó a registrar crecientes niveles de endeudamiento y en los 90 se acentuó la situación de crisis, debido a la apertura de la economía nacional hacia la importación de productos de aluminio ya elaborados. Esta situación derivó en medidas de ajuste en el empleo y los salarios. Finalmente en diciembre de 1997 el Consejo de Administración se presentó en Concurso Preventivo de acreedores con una deuda de 8 millones de dólares. Como consecuencia, el 4 de mayo de

1998 los trabajadores convocaron una asamblea en la que se decidió ocupar la fábrica y votaron por la expulsión de las autoridades. Los trabajadores contaron con asesoramiento legal que les permitió realizar las presentaciones judiciales necesarias y lograron negociar las deudas (CEDEM).

La fábrica de cerámicos Zanón, ubicada en Neuquén y fundada en 1979, es uno de los ejemplos icónicos del proceso de recuperación de fábricas iniciado en Argentina en torno al 2001. También es una de las pocas empresas que aun no ha constituido una nueva forma legal para seguir produciendo (Neuhaus et al., 2006). En 1998, ante las elecciones sindicales, un grupo de trabajadores conformaron una lista opositora (lista Marrón) a la entonces lista oficialista (Azul y verde) ganando la comisión interna del sindicato (SOECN). La lista Azul y verde se caracterizaba por una relación estrecha con los intereses de la patronal y prácticas abusivas hacia los obreros. Desde la Comisión Interna, los trabajadores de la lista Marrón comenzaron a sembrar las bases de un “nuevo sindicato” con características innovadoras, como reuniones abiertas de la Comisión Directiva, cargos revocables, decisiones en asamblea, etc. Por su parte, en plena crisis del año 2000 la patronal presentó un recurso preventivo de crisis con el objetivo de efectivizar el despido de 100 de sus trabajadores. La idea era contener a sus acreedores y acceder a nuevos créditos por 20 millones de dólares mientras despedía sistemáticamente a sus empleados (Aiziczon, 2007). Al disgusto por esta situación se sumó en julio de 2000 un episodio trágico en el que un obrero falleció tras un ataque cardíaco durante la jornada de trabajo, no siendo adecuadamente atendido, lo que dio inicio a una huelga de 9 días (Favaro y Aiziczon, 2003). Entre mayo y abril de 2001 se desarrolló otra huelga, de 34 días de duración, en resistencia a los despidos patronales.

Se inició así un proceso de lucha que derivó en la decisión de la patronal de apagar los hornos y despedir a sus 380 operarios en noviembre de 2001. Ese mismo día los ceramistas quemaron los telegramas de despido frente a la municipalidad e iniciaron el proceso hacia la ocupación de la fábrica. Mediante un fallo judicial se declaró la situación de lockout patronal u ofensivo de Zanón y el 40% del stock que se encontraba en la fábrica fue vendido por los trabajadores, que se organizaron en comisiones de ventas, para pagar con ello los salarios atrasados. Durante cinco meses la situación se debatió entre tomas temporarias, las ventas del stock y los enfrentamientos con amenazas de desalojo. En abril de 2002 Zanón volvió a producir con 270 de los 380 obreros presentes al momento del despido.

La comisión interna, con el militante de izquierda Raúl Godoy, a la cabeza, inició un camino hacia el control obrero en desmedro del cooperativismo (opción más generalizada entre empresas recuperadas). De hecho la prensa del PTS que era distribuida dentro de la fábrica ya hablaba de “control obrero” meses antes de su efectivización. En septiembre de 2002 los trabajadores elaboraron las *Normas de convivencia de Zanón bajo control obrero*, allí quedó establecido el rechazo al formato cooperativo, al que no consideran garante de una democracia plena para la gestión obrera (Aiziczon, 2007).

Cabe aclarar no obstante que el fenómeno de recuperación de empresas no es privativo de las situaciones de crisis macroeconómica como la que enfrentó la Argentina en los años 2001 y 2002. Incluso, las primeras empresas recuperadas de las que se tiene registro en Argentina se remontan a la década del 50, y las más antiguas enmarcadas en la etapa neoliberal como punto de inicio corresponden al año 1992.

Hemos citado algunos ejemplos representativos, pero uno de los últimos relevamientos data de diciembre de 2013 y muestra 311 empresas recuperadas por sus trabajadores en el territorio argentino, ocupando a 13.462 trabajadores (Programa Facultad Abierta, 2014).

iv. El mercado laboral después de la crisis

El esquema macroeconómico de la década del 90 resultó sumamente nocivo para la creación de empleo, y de hecho los índices de desocupación y subocupación crecieron sin precedentes (CENDA, 2010). Luego del estallido de la crisis de 2001 se abrió paso a un conjunto de políticas de intervención estatal orientadas a recuperar los equilibrios macroeconómicos básicos. El resultado fue una recuperación económica, un incremento de la demanda agregada de empleo y una mejora de los indicadores sociales en general (Pla, 2016). Entre los años 2003 y 2010 el empleo creció de manera constante, aunque con intensidades variadas.

En el año 2003 se registró una tasa de crecimiento interanual del 11%, mientras que en los años posteriores las tasas oscilaron entre el 2 y el 6%; asimismo, se registró una caída continua de la tasa de desocupación (Danani y Hintze, 2011). El pico en la tasa de desempleo alcanzó el 24,5% en mayo de 2002 (CENDA, 2010) y se redujo progresivamente hasta un mínimo de 6,4% en el cuarto trimestre de 2013 (INDEC), aunque con algunos picos de aumento. Especialmente entre los años 2007 y 2009, probablemente como consecuencia de la crisis internacional que repercutió en las tasas de desempleo a nivel mundial y también de factores internos como los conflictos entre el gobierno y el sector agropecuario.

En el periodo 2002-2008 se crearon 4,2 millones de puestos de trabajo en términos netos (CENDA, 2010). A fines de 2006, con una economía que crecía constantemente desde 2003 a tasas notablemente altas, se logró revertir la abrupta caída del poder adquisitivo de los asalariados, que aun así quedó un 5% por debajo de los niveles de 1995 (Campos, 2009).

Entre 2003 y 2006 el nivel de actividad económica se recuperó rápidamente y el proceso fue impulsado particularmente por la industria manufacturera. Se revirtió la situación propia del modelo macroeconómico neoliberal en que el sector servicios creció ampliamente y en detrimento del sector de bienes. En el periodo 2002-2006 los sectores bienes se expandieron a una tasa anual acumulada del 28,1%, superior al de la economía en su conjunto, y particularmente la industria manufacturera creció un 30,9% (CENDA, 2010).

Estos cambios en el patrón de crecimiento y en el mercado de trabajo en particular fueron impulsados por una transformación en la regulación salarial, que fue dinamizada, en un primer momento, por el otorgamiento de aumentos salariales promovidos por el gobierno nacional, y posteriormente a través de la recuperación de la negociación colectiva entre los representantes

de los trabajadores y los empleadores. El gobierno de Duhalde dispuso por decreto aumentos salariales de suma fija, que alcanzaron a la totalidad de los trabajadores registrados. Esta política fue continuada durante el primer período del gobierno de Néstor Kirchner, que le otorgó carácter remunerativo a dichos aumentos. Entre julio de 2003 y julio de 2005 el salario mínimo, vital y móvil se incrementó de \$ 200 a \$ 630 (un 50% en 2003 y 2004, y un 40% adicional en 2005), en un principio a través de decretos de necesidad y urgencia, y a partir de 2005 como consecuencia de la recuperación del Consejo Nacional de Salario Mínimo, Vital y Móvil. El recurso de otorgar aumentos de suma fija dejó de utilizarse en el año 2005 y, a partir del año 2006, la determinación de los niveles salariales pasó a estar directamente relacionada con la negociación colectiva, aunque con una importante participación del gobierno nacional (Campos, 2009).

Entre 2007 y fines de 2008, si bien la economía continuó creciendo, la creación de empleo se detuvo, al tiempo que la actividad industrial se contrajo (CENDA, 2010). En este período los puestos de trabajo siguieron aumentando, aunque lo hicieron a tasas cada vez menores. La tasa de crecimiento interanual pasó del 12,0% en el cuarto trimestre de 2004 en el momento en que alcanzó su máximo del período, al 6,8% en el segundo trimestre de 2008. Los sectores productores de bienes, que tuvieron un mayor dinamismo durante la etapa de recuperación, son los que en esta etapa de estancamiento muestran más claramente el cambio de tendencia. La cantidad de puestos registrados en el sistema de seguridad social en estos sectores pasó de una tasa de crecimiento interanual del 14,8% en el cuarto trimestre de 2004 a una tasa de 4,9% en el segundo trimestre de 2008. Por su parte, el empleo en los sectores productores de servicios creció un 10,6% interanual en el segundo trimestre de 2005 y un 7,8% en el mismo trimestre de 2008. A su vez, entre los sectores productores de bienes la dinámica también es heterogénea. La desaceleración de las tasas de crecimiento del empleo se verificó de manera más marcada en las ramas de la industria manufacturera y, en particular, en la construcción.

Por otra parte, mientras que con anterioridad la política de aumentos por sumas fijas y la negociación colectiva salarial se había traducido en incrementos del salario real, a partir de 2007 es necesario observar las particularidades sectoriales ya que en muchos casos se encontraron por debajo de los índices de inflación (Campos, 2009). Por lo tanto, no obstante el crecimiento abrupto del empleo, no siempre ocurrió lo mismo con el salario real de los trabajadores, seriamente devaluado. En parte esto se debió a que la recuperación del poder de negociación colectivo perdido durante el neoliberalismo es un proceso complejo que requiere de recomponer las redes sociales de los movimientos de trabajadores y reinstalar las discusiones salariales.

Si observamos la variación del total de ocupados, es innegable la creación de puestos de trabajo que trajo aparejada la etapa de crecimiento económico de la post-convertibilidad. Sin embargo, dentro del grupo de mayor peso relativo, los asalariados, se muestra que desde 1997 hasta la crisis internacional de 2008 los empleos precarios crecieron más que los ocupados totales; lo que trae aparejadas algunas consideraciones sobre la calidad del empleo generado (Monteforte et al., CEPED 2011). A partir de 2008, la tendencia se revirtió y los

asalariados protegidos comenzaron a crecer más fuertemente que los precarios. Al interior de las ramas, el sector público empleó en 2010 al 10,64% de los asalariados totales, en tanto la construcción empleó al 6,64%, comercio, restaurantes y hoteles al 18,71%, mientras que la industria al 14,18%. A su vez, se observa que el crecimiento de los asalariados fue liderado por los puestos creados dentro de comercio, restaurantes y hoteles, seguido de la construcción, luego la administración pública; mientras que, los asalariados de la industria manufacturera son los que crecieron con menor intensidad. De esta manera, se observa la estrecha relación entre el mercado de trabajo y las variables macro de la economía se expresan en una importante mejora en el nivel de desocupación (Monteforte et al., CEPED 2011).

Por otra parte, en este periodo las políticas sociales aparecen como nuevo modo de resolver desigualdades estructurales acrecentadas durante el neoliberalismo. Especialmente se registró un aumento significativo de la protección brindada por el Sistema de Seguridad Social entre los años 2003 y 2009, evidenciado en el incremento de la tasa de cobertura previsional, en la proporción de niños menores de 18 años que reciben asignaciones familiares y en el alza de la cobertura del seguro de desempleo (aunque no se verifica que haya sido suficiente para brindar niveles aceptables de protección) (Danani y Hintze, 2011). Dado que el sistema de protección de Argentina es altamente dependiente de la inserción de los sujetos en el mercado de trabajo, la recomposición del mismo impulsó la efectividad de estas políticas.

Pese a los cambios operados en la política y la economía respecto del modelo neoliberal, en el plano simbólico, no ocurre necesariamente lo mismo. Los esquemas y las representaciones mediante las que los individuos articulan lo macro-social con la vida común, la normalidad y las subjetividades son atravesados por la crisis de legitimidad del modelo pero no necesariamente se resquebrajan y mutan de igual manera (Pla, 2016). Por otra parte, los sentidos en torno al empleo y la protección social no dejan de ser terreno de disputas constante, *en el capitalismo los ordenamientos e imágenes que se conforman en estas luchas encuentran en el estado un agente y una arena al mismo tiempo, lo que hace que la lucha por el sentido sea simultáneamente una lucha por el Estado* (Danani y Hintze, 2011: 19). Los cambios y permanencias que afectan a las representaciones sociales en relación con los cambios históricos del contexto son objeto de indagación del presente trabajo, por lo que queda abierto aquí un frente para el posterior análisis.

v. Empresas recuperadas y mercado laboral: breve caracterización

En este apartado caracterizaremos de manera general los principales atributos de las empresas recuperadas, en relación con su ubicación, cantidad de trabajadores, ramas de la industria a las que se dedican, como así también las mediciones cuantitativas generales sobre la industria en Argentina, el empleo y la pobreza en el periodo de recuperación analizado. El objetivo es insertar nuestro análisis cualitativo y los casos específicos tomados, en el contexto más amplio del que nos hablan las estadísticas.

Empresas recuperadas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)

En lo que respecta a la emergencia de las empresas recuperadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se observa que el pico de crecimiento de las mismas se da durante el año 2002, año de una de las mayores depresiones económicas en la historia del país. A medida que el producto bruto geográfico comienza a crecer a partir de 2003, la curva de recuperaciones manifiesta un crecimiento autónomo que no muestra relación necesaria con la evolución del producto bruto (OSERA nº4).

Dado que nuestro trabajo se ocupa de empresas que mantienen el proceso autogestivo una década después del inicio del proceso (aproximadamente), resulta relevante analizar el porcentaje de empresas que lograron mantenerse como recuperadas en el tiempo. Según un relevamiento realizado en 2009, el 67% de las empresas recuperadas entre 1992 y 2000 en la CABA aún se mantenían como tales; el 79% de las empresas recuperadas en el auge de la crisis (2001-2002) y el 93% de las empresas recuperadas de 2003 en adelante (OSERA Nº4).

En 2003 se calculaban en la Ciudad de Buenos Aires un total de 17 empresas recuperadas con 575 trabajadores y en 2010, 43 empresas recuperadas con 1776 trabajadores (OSERA Nº4). Un relevamiento de 2012 identifica 45 empresas recuperadas con 2021 trabajadores en esta jurisdicción (OSERA, 2012), en tanto que en 2013 se registran 58 empresas con 1902 trabajadores (Programa Facultad Abierta, 2014). Es decir que el número de empresas ha ido incrementándose a lo largo del tiempo, lo mismo ocurría con la cantidad de trabajadores por empresa hasta 2012, luego decrece. Asimismo se identificó en 2012 que el 55,5% de las empresas recuperadas de CABA estaban compuestas por un colectivo de entre 11 y 50 trabajadores, mientras que el 20% se conformaban por entre 51 y 100; el 15,5% por hasta 10 cooperativistas, y solo el 9% por más de 100 (OSERA, 2012).

Las empresas recuperadas a nivel nacional

En lo que respecta a datos a nivel nacional, un relevamiento de 2013 evidencia la existencia de 310 empresas recuperadas por sus trabajadores, compuestas por 13.462 trabajadores (Facultad Abierta, 2014). Del total de casos, 155 corresponden al área de nuestro interés, el AMBA, es decir el 50% de los casos, ocupando 6.308 trabajadores.

Tabla 1: Total de empresas recuperadas y cantidad de trabajadores por provincia

Argentina	Total de casos 2013	% por provincia	Cantidad de trabajadores	% del total de trabajadores
CABA	58	19	1902	14.14
GBA	97	31	4406	32.76
Bs. As (interior)	46	14.79	1726	12.83
Chaco	9	2.89	343	2.55
Corrientes	5	1.61	454	3.38
Entre Ríos	5	1.61	328	2.44
Santa Fe	26	8.36	1191	8.85
Chubut	3	0.96	45	0.33
Córdoba	14	4.5	1003	7.46
La Pampa	5	1.61	157	1.18
La Rioja	4	1.29	133	0.99
Mendoza	7	2.25	173	1.29
Neuquén	6	1.93	837	6.22
Río Negro	8	2.57	256	1.81
San Juan	2	0.64	39	0.29
Tierra del Fuego	1	0.32	30	0.22
Catamarca	1	0.32	27	0.2
Jujuy	2	0.64	80	0.6
Misiones	4	1.29	93	0.69
San Luis	5	1.61	232	1.72
Tucumán	1	0.32	7	0.05
Total	311	100	13462	100

En relación con las ramas de actividad económica que ocupan estas empresas, 61 corresponden al sector metalúrgico, 40 a la rama alimenticia, 31 a la industria gráfica, 26 a la textil y 22 son industrias de la carne. Estos cinco rubros ocupan 7.963 trabajadores, es decir poco más del 59% de los trabajadores de empresas recuperadas de Argentina.

Tabla 2: Empresas recuperadas según rama

Rubro	Cantidad de empresas	Cantidad de trabajadores
Metalúrgica	61	2937
Alimentos	40	1036
Gráfica	31	879
Textil	26	1070
Industria de la carne	22	2041
Construcción	17	938
Gastronomía	16	328
Salud	11	517

Química	8	197
Maderera - aserradero	8	146
Vidrios	7	327
Educación	7	215
Transporte	7	720
Industria del cuero	6	380
Logística y mantenimiento	6	154
Medios de comunicación	6	244
Plástico	5	95
Hotelería	5	233
Calzado	5	601
Combustible	4	77
Comercio	3	109
Astilleros	2	62
Papelera	2	71
Caucho	1	13
Minería	1	13
Otros	3	59
Total	310	13462

Fuente: Facultad Abierta, 2014.

Actividad industrial argentina

En lo que respecta a la actividad industrial argentina entre los años 1993 y 1999 el volumen de la producción creció sólo un 5%, mientras que la productividad media creció alrededor del 30%. “Este proceso de incremento de la productividad se relaciona a un proceso de expulsión de mano de obra, reflejado en el incremento de la desocupación, y a una intensificación de la jornada de trabajo que da como resultado el incremento de la productividad horaria” (Pla, 2016).

Como señalamos, entre 2003 y 2006 el nivel de actividad económica se recuperó de la mano de la actividad industrial, así el PBI de la industria manufacturera, tendió a incrementarse a partir del año 2002, llegando a los niveles de la década de los noventa en el 2004 y superándolos a partir de entonces. Durante el período 2002-2006, la industria manufacturera creció un 24,2% (acumulativo anual), mientras que el sector servicios se contrajo alrededor de un 20%, así el sector industrial explica el 56% del crecimiento experimentado por los sectores productores de bienes en el período comprendido entre los años 2002 y 2010 (Pla, 2016).

Tabla 3: Industria manufacturera argentina, principales indicadores de comportamiento 1993-1999 (índice base 1993=100)

	Volumen físico de la producción	Obreros ocupados	Productividad de la mano de obra	Horas- obrero trabajadas	Productividad horaria de la mano de obra	Salario medio	Productividad salario medio
	I	II	III = I/II	IV	V=I/IV	VI	VII=III/VI
1993	100	100	100	100	100	100	100
1994	104.6	97.1	107.7	98.6	106.0	106.2	101.4
1995	97.3	91.3	106.6	88.6	109.8	104.3	102.2
1996	103.5	88.1	117.5	88.0	117.6	104.7	112.2
1997	113.2	89.4	126.6	91.1	124.3	101.5	124.8
1998	114.6	87.2	131.4	87.3	131.2	101.3	129.7
1999	105.2	80.6	130.5	79.5	132.3	100.5	129.9

Fuente: Schorr (2002:27) – En base a información del INDEC

Tabla 4: Estimador Mensual Industrial (EMI), índices por bloques base 212=100

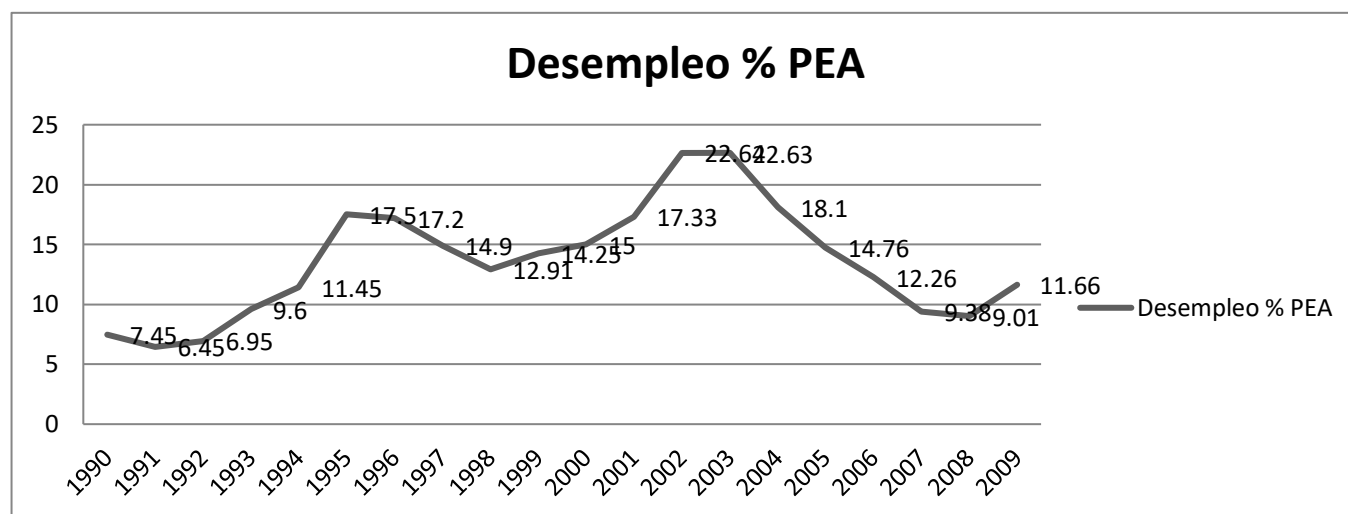
Periodo	Nivel general	Alimentos y bebidas	Tabaco	textiles	Papel y cartón	Edición e impresión	Refinación de petróleo	Químicos	Caucho y plástico	Minerales no metálicos	Ind. metálicas básicas	Automotores	Metal mecánica
2003	63.1	68.9	88.8	68.2	85.2	59.4	100.3	59.1	58.2	45.4	91.5	22.9	61.9
2004	69.9	73.6	81.8	73.6	94.9	71.6	102.5	65.7	64.4	53.2	92.5	35.2	70
2005	75.7	79.8	76.6	79.6	100	78.1	102.5	69.2	70.7	61.8	96.6	44.4	75.2
2006	82.1	85.6	86.2	84.8	102	82.4	108.8	73.8	75.1	71.1	98.3	58.7	79.3
2007	88.3	89.3	90.7	89.5	105	88.2	114.3	78.3	81.1	76.8	96.6	73.4	86.8
2008	92.7	93.3	97.7	91	106.9	93	111.2	82.8	82.3	82.5	104.8	81.5	89.1
2009	92.7	101	98.1	87.3	113.8	96.8	103.8	91.2	88.5	84.9	84.9	72.3	90.2
2010	101.8	101.6	96.7	100	112	102.1	103.6	93.4	97.8	90.7	103.8	101.6	97.3
2011	108.5	106.3	95	101.7	114.6	103.8	99.5	97	101.5	99	110	114.9	110.5
2012	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2013	100	97.4	95.2	103	99.2	96.6	98.6	100	101.7	104.7	103.6	103.5	99.2
2014	98.2	96.8	96.1	98.7	96.6	98.2	98.6	101.9	96.4	104.2	108.7	80.7	99.5

Fuente: INDEC

Empleo y pobreza en Argentina

Como señaláramos anteriormente, la tasa de desempleo tuvo su pico máximo en el año 2002, cuando comienza a descender de manera constante y hacia el final de la década se ubica alrededor del 8%. Así durante el periodo 2001 – 2010 en la Argentina en general y en la Región Metropolitana de Buenos Aires en particular, la relación entre la tasa de empleo y desempleo es inversamente proporcional: la primera sube a medida que la segunda baja. (Pla, 2016).

Gráfico 5: Tasa de desocupación 1990-2008



Fuente: INDEC

Tabla 6: Tasas de pobreza e indigencia. Gran Buenos Aires 1989-2001

Año	Pobreza	Indigencia	Coefficiente de Gini
1989	27.9	7.5	0.5
1990	26.0	6.4	0.44
1991	25.9	6.9	0.44
1992	26.7	6.7	0.43
1993	28.9	7.7	0.44
1994	35.4	12.2	0.44
1995	4.7	2.1	0.46
1996	8.3	1.8	0.47
1997	19.1	5.4	0.47
1998	14.9	5.0	0.48
1999	17.7	3.6	0.48
2000	12.7	3.5	0.47
2001	20.6	6.2	0.5

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del INDEC

b. Abordaje metodológico

En este apartado explicitaremos los diferentes conceptos y elementos que guiaron nuestras decisiones metodológicas.

i. La postura epistemológica y el abordaje cualitativo

La ciencia es, entre otras formas de conocimiento, una construcción social (Vasilachis de Gialdino, 2009). La realidad epistémica requiere por lo tanto, para su existencia, de un sujeto cognoscente, el cual se encuentra inserto en una cultura y un entramado de relaciones sociales particulares que hacen que ésta dependa para su definición de las formas de percibir, pensar, sentir y actuar propias de esos sujetos cognoscentes (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012). Por lo tanto, la interpretación que la ciencia hace del mundo responde a las representaciones vigentes en una determinada sociedad, las cuales canalizan la construcción del conocimiento (Vasilachis de Gialdino, 2009).

La coexistencia de paradigmas constituye la regla en las ciencias sociales, que se encuentra íntimamente ligada a la necesidad de emplear diversos métodos para abordar la compleja y múltiple naturaleza de lo social (Vasilachis de Gialdino, 2009). En consecuencia, esta necesidad de las ciencias sociales impulsa el diálogo con la tradición hermenéutica y fenomenológica como posibilidades de reflexión sobre las pretensiones de verdad del conocimiento y la comprensión o interpretación apropiada de los hechos sociales en determinados contextos culturales (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012). En este marco adquiere relevancia la investigación cualitativa, que reivindica la realidad subjetiva e intersubjetiva como campo de conocimiento y la vida cotidiana como escenario básico de investigación (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012).

Por su parte, también el dato es el resultado de una elaboración. “Los investigadores cualitativos consideran datos toda una serie de informaciones relativas a las interacciones de los sujetos entre sí y con el propio investigador, sus actividades y los contextos en que tienen lugar, la información proporcionada por los sujetos bien a iniciativa propia o a requerimiento del investigador, o por los artefactos que construyen y usan (documentos escritos u objetos materiales). [...] y en contra de lo que sugiere el sentido etimológico (datum: lo dado), el dato es el resultado de una elaboración de la realidad” (Schettini y Cortazzo, 2015)

Por lo tanto, los métodos de recolección de datos no son una traducción mecánica de la pregunta de investigación, su elección depende de la interacción entre la pregunta, los objetivos, el marco teórico, el abordaje elegido y el contexto de la investigación, los que determinarán que medio es más apropiado para la construcción de los datos y la comprensión de la situación problemática.

El conocimiento es por lo tanto una creación compartida a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, lo que hace necesario insertarse en la realidad del objeto de análisis para poder comprenderla tanto en su lógica interna como en su especificidad (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012)

Los supuestos, intereses y propósitos de nuestra investigación nos llevan a elegir uno u otro abordaje metodológico, aunque no existe preeminencia de un método sobre otro, sino como mencionamos anteriormente, una determinada construcción del conocimiento y los datos, en la búsqueda de abordar la complejidad de lo social. Bajo la premisa de que el acceso directo a lo real no es posible, el dato emerge como resultado de una elaboración conceptual, y también el dato empírico es resultado entonces de una postura epistemológica (Salvia, 1997).

El método cualitativo recoge esencialmente datos descriptivos, los discursos y conductas de los sujetos investigados. En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística, las estudia en el contexto de su pasado y de las situaciones en que se encuentran (Taylor y Bodgan, 1986:20). Los agentes sociales ocupan el centro del escenario: sus percepciones, ideas e interpretaciones constituyen la investigación misma (Sautu, 2003:38).

Lo que los sujetos dicen es producto del modo en que definen su mundo (Taylor y Bodgan, 1986), por lo tanto, en el marco de nuestra pregunta de investigación que se interroga sobre las representaciones sociales de trabajadores de empresas recuperadas, escogimos el abordaje cualitativo como forma de aproximarnos a estas representaciones.

El objeto de la investigación social tiene como característica primordial que se trata de sujetos que producen relatos sobre su mundo, en efecto los relatos nativos son importantes por lo que dicen sobre quienes los producen (Hammersley y Atkinson, 1994:121-122). El conocimiento sobre las perspectivas de los sujetos es un elemento central en nuestro desarrollo teórico, al preguntarnos por las representaciones sociales nos preguntamos por los relatos nativos. La investigación cualitativa supone que todas las perspectivas sean consideradas valiosas, ya que no se busca “la verdad” sino la comprensión de las perspectivas de las personas (Taylor y Bodgan, 1986:21). De esta manera, de nuestra pregunta de investigación y del marco teórico del que partimos se desprende que el abordaje cualitativo se comprenda como más adecuado a los fines del presente trabajo.

El relato de los sujetos se puede analizar desde el ángulo de la información que provee y también desde sus perspectivas subjetivas. Es decir que la concepción del discurso de los sujetos como fenómeno social, permite tratar el conocimiento de los actores como recurso y como contenido simultáneamente (Hammersley y Atkinson, 1994:123).

Como consecuencia de esto, las entrevistas no brindarán información libre de sesgos, tanto de la subjetividad del entrevistado, como los sesgos propios de la situación de entrevista en tanto que es construida y estructurada por el investigador y por el informante. Por lo tanto la pregunta es acerca de cómo interpretar la información que de allí emerge (Hammersley y Atkinson, 1994). En los abordajes cualitativos la relación humana es el medio a través del cual se hace la investigación, y esa relación tiene un efecto no solo sobre los informantes, sino también sobre el investigador y el diseño de investigación (Maxwell, 1996). El tipo de relación que se establecerá entre el investigador y los informantes, y sus consiguientes efectos, es también una decisión que no es ajena al diseño de la investigación. Esto no implica que la investigación

cualitativa desdeñe la precisión de sus datos, por el contrario se trata una pieza sistemática conducida por procedimientos rigurosos (Taylor y Bodgan, 1986:22).

ii. Decisiones metodológicas: recolección de datos, muestra y análisis

La entrevista

Hemos elegido para el presente trabajo la realización de entrevistas en profundidad a trabajadores de empresas recuperadas del Área Metropolitana de Buenos Aires, dado que esta herramienta permite acceder al mundo de la vida de los entrevistados y reconstruir sus lógicas de sentido (Meccia, 2006).

La entrevista es una conversación sistematizada que tiene como objetivo obtener y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de los sujetos (Sautu et al., 2005), espor lo tanto una relación diádica canalizada por la discursividad, se trata de encuentros regidos por reglas que permiten acceder al universo de significaciones de los actores (Guerrero, 2001). La entrevista en profundidad es una técnica de recolección de datos que tiene como objetivo adentrarse, descifrar, comprender y reconstruir minuciosamente la experiencia del otro (Robles, 2011). Por ello la hemos escogido para analizar las representaciones sobre el trabajo en los trabajadores de empresas recuperadas.

Las preguntas de la entrevista en profundidad se encuentran orientadas hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto sus experiencias o determinadas situaciones (Robles, 2011). Por ello nos hemos centrado en este instrumento de recolección de datos, considerando la naturaleza de nuestro objeto de estudio.

Dadas las características de nuestro problema de investigación hemos realizado entrevistas focalizadas (Guerrero, 2001), en la que se apuntó a las experiencias subjetivas de quienes se han expuesto a ciertos sucesos en particular: la recuperación de empresas en la crisis del modelo neoliberal a fines de la década del 90. Por lo tanto, para realizar las entrevistas hemos elaborado un guión general que paulatinamente fuimos abordando. Se trató de entrevistas estandarizadas no programadas, sustentadas en la idea que la estandarización del significado de una pregunta requiere de una formulación familiar al entrevistado (Guerrero, 2001). En este sentido, se destaca el rol fundamental de la creatividad, ya que se deben evitar las preguntas directas y cerradas, amenazantes y ambiguas (Robles, 2011). Las preguntas de este tipo de entrevista se caracterizan por la no dirección, es decir que permiten que las respuestas sean espontáneas, no forzadas ni inducidas, al tiempo que deben ser específicas para animar al entrevistado a dar respuestas concretas. Se debe indagar ampliamente en la gama de evocaciones experimentadas por el sujeto y profundizar en las implicaciones afectivas de las respuestas, como así también en el contexto personal relevante y las creencias e ideas (Guerrero, 2001). En nuestro caso hemos hecho hincapié en todo lo que atañe a las trayectorias laborales y las concepciones sobre el trabajo en la experiencia de los entrevistados.

Otro elemento que hemos tenido en cuenta es la complicidad necesaria entre entrevistador y entrevistado, que permite la obtención de la información requerida con mayores detalles y profundidad, por ello se han realizado las entrevistas de forma individual y en espacios familiares para el entrevistado, de manera que se sienta cómodo y seguro (Robles, 2011). Todas las entrevistas se han llevado a cabo en el lugar de trabajo, la empresa recuperada, lo que permitía además ligar las preguntas con el contexto inmediato. Frecuentemente, la dinámica general de la entrevista consistía en el recorrido por la empresa o fábrica, y en la medida que el trabajador relataba el proceso productivo daba pie, mediante la puesta en práctica de la atención flotante, a nuevas preguntas como así también a consolidar el rapport (Guber, 2004).

La observación

“La observación para obtener información significativa requiere algún grado, siquiera mínimo, de participación; esto es, de desempeñar algún rol y por lo tanto de incidir en la conducta de los informantes, y recíprocamente en la del investigador” (Guber, 2001:55).

La técnica de observación participante consiste en la presencia del investigador en el terreno, de modo que sea posible la observación directa del fenómeno en estudio e implica un contacto directo con las actividades que se desarrollan cotidianamente en el espacio “natural” en que éstas ocurren (Sy, 2013). La presencia directa ofrece al observador lo real en toda su complejidad. Es inevitable que el investigador se contacte con el mundo empírico a través de su percepción y sus sentimientos, por lo tanto la subjetividad del investigador desempeña un papel activo en la construcción y producción de conocimiento (Guber, 2001). La observación además favorece el rapport con los informantes (Sy, 2013) y supone desempeñar ciertos roles locales que implican esa tensión intrínseca entre mantener la distancia o involucrarse, lo que demanda del investigador un esfuerzo por apropiarse de los códigos y las representaciones de los informantes para permitir los procesos de comunicación, al tiempo que son esas mismas representaciones las que intenta aprehender y describir científicamente (Guber, 2001).

Por otra parte, exige el registro riguroso de lo observado, tan pronto como resulte posible, de modo de evitar olvidos y dejando en suspenso las propias interpretaciones, juicios, valoraciones y especulaciones teóricas (Sy, 2013). La observación de las fábricas y empresas recuperadas permitió acceder al “mundo” de los trabajadores entrevistados, a su cotidianidad en el ambiente laboral, para ir más allá de la construcción verbal que implica la entrevista y constatar algunas prácticas comunicacionales donde se producen y reproducen las representaciones sobre el trabajo.

La muestra teórica

La decisión de muestreo atañe a quiénes, cuándo y dónde entrevistamos y observamos. Es decidido conforme la investigación se desarrolla de acuerdo con el estado de nuestros conocimientos y nuestros criterios de cómo se puede conducir mejor la investigación (Hammersley y Atkinson, 1994:132). En este proceso el investigador no solo elige sujetos, sino

también contextos, eventos y procesos (Maxwell, 1996). El proceso de investigación cualitativo exige permanente interacción entre todos los elementos que componen el diseño, por tanto el muestreo concierne a las preguntas y los objetivos de investigación, como así también al marco teórico-metodológico.

Dado el carácter eminentemente cualitativo del abordaje empleado para esta investigación hemos aplicado el muestreo según propósitos, en el cual se han seleccionado escenarios particulares (las empresas recuperadas en el marco de la crisis del modelo neoliberal de fines de los `90) y personas particulares (los trabajadores de esas empresas), para obtener información relevante (Maxwell, 1996). De esta manera se ha seleccionado una muestra adecuada para responder a las preguntas de investigación, en concordancia con el marco teórico planteado. Estas decisiones de muestreo responden al objetivo de lograr representatividad de los contextos e individuos seleccionados dentro del universo escogido (las empresas recuperadas en el AMBA hacia fines de los años 90 y comienzos de la década del 2000). Además se tuvo en cuenta la factibilidad de la recolección de datos y la accesibilidad a las diferentes empresas.

El denominado muestreo teórico permite descubrir las categorías relativas al objeto de estudio y se invierten las categorías con tantas propiedades como propiedades existan, es decir hasta que las mismas saturen, lo que implica que las propiedades constituyan atributos exhaustivos y excluyentes de las categorías (Meccia, 2006).

El análisis temático, la codificación y los memos

El análisis cualitativo de la información recolectada, como todo el proceso de investigación no es un momento aislado, sino que comienza luego de la primera entrevista, con la desgrabación, la lectura de las desgrabaciones y de las notas de campo. Se ha recurrido a tres opciones analíticas: los memos, la codificación y el análisis temático.

El memo analítico es una herramienta que puede ser utilizada para múltiples propósitos. Son todos los productos de la escritura del investigador en relación a su investigación, como notas de campo, transcripciones o codificaciones, comentarios marginales o ideas teóricas registradas en su diario de campo, o incluso un ensayo analítico. Son diferentes vías de dejar ideas por escrito como formas de facilitar la reflexión y el discernimiento analítico. Los memos permiten el examen y la manipulación de las ideas, su codificación y archivo, permite volver a consultarlos para desarrollar y reformular ideas. Los memos analíticos incluyen reflexiones sobre las lecturas y el trabajo de campo. La adquisición del memo como herramienta para el análisis emana de la concepción del diseño cualitativo como un proceso permanente a lo largo de toda la investigación y no como una simple sucesión de pasos estancos que se realiza al comienzo (Maxwell, 1996).

Por su parte, la codificación implica reorganizar los datos obtenidos en categorías que faciliten la comparación (dentro de las categorías y entre ellas). Las categorías pueden ser extraídas de la teoría existente como así también desarrolladas inductivamente durante el análisis, o incluso extraídas de la estructura conceptual de los informantes (categorías emic) (Maxwell, 1996).

Como ya hemos mencionado, la complejidad de este tipo de investigaciones reside en que gran parte de la información está relacionada con percepciones, imaginarios, opiniones, sentimientos, valores y apreciaciones desde el sentido común, todo ello recogido en los memos (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012). Por ello hemos recurrido al análisis temático, que se enmarca en la fenomenología social de Schutz, una teoría comprensiva e interpretativa de la acción social, que explora la experiencia subjetiva en el mundo de la vida cotidiana de las personas (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012). Tal como se desprende de nuestra pregunta de investigación, es el significado subjetivo de la experiencia lo que constituye el tema de estudio.

El análisis temático es un método para el tratamiento de la información en investigación cualitativa, que permite identificar, organizar, analizar en detalle y reportar patrones o temas a partir de una cuidadosa lectura y relectura de la información recogida, para inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio (Braun y Clarke, 2006). Asimismo, implica la construcción de tipificaciones que se eligen según los criterios de significatividad inherentes al problema científico en estudio. Identificar y establecer temas y estructuras, permite tanto revelar las experiencias, significados y realidades de los sujetos, como examinar los eventos, realidades, significados y experiencias que constituyen efectos de los discursos sociales más amplios (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012).

El análisis temático supone la preservación y respeto de la subjetividad de los entrevistados/observados y el reconocimiento del contexto espacio-temporal en que se estudia el fenómeno. Además exige al investigador la transcripción de la información con la mayor fidelidad posible respecto del desarrollo de cada intercambio. Ello también le permite al investigador revisar consistentemente la información recogida, compararla con los objetivos y planteamientos teóricos de la investigación y hacer las adecuaciones necesarias para avanzar (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012).

De esta manera, las estructuraciones significativas que componen las representaciones sociales pueden ser explicitadas por el científico social cuando, de modo riguroso, es capaz de dar cuenta de cómo se construye la experiencia social y su ordenamiento en esquemas (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012).

El proceso de análisis temático se realiza a través de seis fases (Braun y Clarke, 2006) que no siguen en la práctica estrictamente un orden lineal, y tal como ya hemos señalado, se encuentran en interacción constante con las diferentes instancias de la investigación. Estas son: la familiarización con los datos, la generación de categorías iniciales, la búsqueda de temas, la revisión de los mismos, la definición y denominación de los temas y la producción del informe final (Mieles Barrera, Tonon y Alvarado Salgado, 2012).

Hemos realizado entrevistas en profundidad a 12 trabajadores de 7 empresas recuperadas del AMBA. Las empresas responden a diversos rubros: una fábrica de vidrio, una empresa del

rubro textil, otra de rubro alimenticio, una metalúrgica, una imprenta, y dos de servicios: una parquizadora y una peluquería.

Las entrevistas siempre fueron realizadas dentro de las empresas, permitiendo la observación del espacio y también de la interacción entre los trabajadores.

2. Antecedentes: La construcción del problema

En este capítulo reconstruiremos las bases de nuestro problema de investigación a través de la caracterización cualitativa de las empresas recuperadas que han realizado diversos investigadores, como así también los conceptos teóricos generales que nos permiten abordar nuestras preguntas y las dimensiones propuestas para el análisis.

a. Antecedentes empíricos

A continuación realizaremos un recorrido por los estudios realizados en Latinoamérica sobre empresas recuperadas y autogestionadas que resultan relevantes para nuestro trabajo. Tanto aquellos que ofrecieron las primeras sistematizaciones sobre el fenómeno, como los que poseen un abordaje similar al nuestro.

i. Nuevas prácticas, nuevos sentidos, nuevas subjetividades

Dentro de los numerosos trabajos de investigación que se han realizado en torno a las empresas recuperadas y autogestionadas² por sus trabajadores en Argentina y otros países latinoamericanos, los que aquí recogemos se alinean dentro de aquellos que hacen foco en las transformaciones (o no) de las subjetividades de los trabajadores de dichas empresas.

Según Fajn (2003), la toma de las fábricas implica el cuestionamiento de los sentidos hegemónicos antes naturalizados, es decir, una reestructuración del sentido. Implica una reconstrucción del espacio organizacional a través de la democratización de saberes, el cuestionamiento de la vinculación tradicional de empresa y la emergencia de nuevos vínculos interpersonales más férreos. Estas nuevas prácticas interpelan las relaciones sociales, políticas y económicas establecidas tanto en el modelo puramente mercantilista como en la matriz de la sociedad salarial. Entre ellas se destaca la práctica asamblearia, constitutiva de la identidad de la fábrica recuperada, también la supresión de las jerarquías, la democratización de la información económica y la transformación del salario en retiros iguales para todos (Esber, 2009).

²Las empresas que son objeto de investigación en este trabajo han recibido diversas denominaciones: autogestionadas, usurpadas, recuperadas, tomadas, ocupadas, reconvertidas, de gestión obrera. Cada denominación trae consigo determinadas significaciones que ponen de relieve algunos aspectos del proceso dejando por fuera tantos otros.

Respecto de la diferenciación entre fábrica y empresa, la noción de fábrica se refiere específicamente a la producción industrial o de manufacturas mientras que *empresa* incluye también aquellas que brindan servicios. Por su parte los calificativos de *ocupadas*, *usurpadas* o *tomadas* se refieren en general al primer momento el proceso de autogestión, pero no en todos los casos hubo ocupación y hoy, una década después de los inicios de este fenómeno el momento de la toma de la fábrica ha sido superado. En lo que refiere a *recuperadas* (o *reconvertidas*) ha sido también objeto de debates en tanto que se considera que tras ese proceso no es la empresa original lo que se recupera sino el trabajo y la producción creándose en realidad una nueva empresa con características muy disímiles a la originaria. En cuanto a la autogestión, si bien es una característica central de estas empresas y su lógica de funcionamiento, la palabra por sí sola no da cuenta de todo el proceso de lucha inicial que atravesaron los trabajadores, ya que muchas empresas funcionan autogestionadas desde sus inicios y no son necesariamente "recuperadas" (Badenes, 2005). En lo que refiere a este trabajo, optamos preferentemente por las nociones de *recuperación* y *autogestión*. Si bien no hay una sola palabra que pueda significar toda la complejidad que encierra el fenómeno, consideramos que son los dos pilares del proceso: el momento inicial de lucha y de transformación de la empresa en quiebra y la autogestión de los trabajadores como nueva lógica de funcionamiento y relacionamiento. Por otra parte, son los términos en los que suelen referirse los entrevistados. También se refieren a "cooperativa" en los casos en que corresponde, término que refiere a una figura legal concreta.

A partir de allí surgen diversos interrogantes acerca de los sentidos que los sujetos construyen sobre sus propias prácticas, que contradicen una cultura laboral sumamente arraigada. La autogestión de las fábricas genera transformaciones culturales en los trabajadores, que comienzan a otorgar nuevos sentidos a su propio trabajo e identidad.

El capitalismo atraviesa una etapa de mutación que desdibuja diversas categorías referidas al trabajador que hasta ahora se consideraban típicas. La mano de obra es erosionada, la forma clásica de asalariado pasa a las diversas formas que adquiere el trabajador autónomo, cuentapropista, para concluir en la cadena de desafiliación social con el trabajador desasistido y descolectivado. Las nuevas relaciones laborales otorgan apariencia de mayor autonomía al tiempo que auto-responsabilizan. Estos procesos alteran la histórica construcción del asalariado dando lugar a nuevas categorías analíticas, ya que exigen pasar del trabajo como cooperación despótica al co-trabajo, con la toma de conciencia de que no es posible subsistir como empresa ni como sujetos trabajadores si no es por medio de sostener el colectivo (Bialakowsky et al, 2005).

La sociedad salarial supuso pensar al trabajador como actor homogéneo, portador de la identidad obrera, y a su vez con esta identidad se correspondía, en términos de acción colectiva, un repertorio clásico de protesta social. La crisis del modelo de acumulación que dio por tierra con la sociedad salarial desplazó del centro de la escena a la figura del trabajador estable y protegido. Este pasaje, trajo una crisis de las representaciones sociales asociadas al trabajo que implicó una ruptura en los mecanismos de construcción identitaria. El repertorio de protesta social adquirió un carácter más espontáneo a partir de entonces (García Allegrone et al, 2004). Por tanto, los protagonistas de las ocupaciones intentan reafirmarse en tanto “trabajadores”, cuyo reclamo por la defensa de derechos sociales y laborales continúa presente, alejándose de aquellas identidades “conseguidas en la acción” de carácter más débil. De esta manera, las rupturas que el fin de la sociedad salarial genera en las representaciones de los trabajadores permiten analizar las formas de protesta y organización obrera.

En el análisis de la comunicación y los discursos de los trabajadores es posible explorar la alteridad en sus dos implicaciones: las valoraciones del propio sujeto sobre los otros y las hetero-percepciones sobre la identidad del sujeto. También han ido emergiendo de distintas observaciones otros ejes, como la participación en la toma de decisiones y las prácticas de comunicación, la disociación de roles y espacios, y las formas de reparto del excedente, los cuales retomaremos en nuestro análisis (Badenes, 2005).

Estos aportes se destacan por poner el foco en la construcción identitaria de los trabajadores en relación con las transformaciones que sufre el esquema de la sociedad salarial, nuestro trabajo, también desde la lente que apunta a los procesos comunicacionales, abordará como eje principal las representaciones sobre el trabajo.

ii. Empresas recuperadas y las representaciones sobre el trabajo

De especial relevancia para la presente investigación son entonces las investigaciones acerca de empresas recuperadas que ponen el foco en las representaciones sobre el trabajo y las transformaciones que sobre ellas se ejercen.

Es posible establecer diversas relaciones entre identidad y trabajo, este último es definido como uno de los principales polos de identificación sobre los que los sujetos han construido su identidad, el trabajo como base de la sociabilidad, central en la vida de los sujetos. La presencia de ciertos significantes en el discurso de los entrevistados marcan las significaciones atribuidas al trabajo: ocupado, asalariado. El trabajador de una empresa recuperada sigue siendo ocupado pero ya no es asalariado. Entran en crisis entonces las definiciones clásicas del status de trabajador (Badenes, 2005).

Diferentes representaciones y percepciones orientan el accionar de los trabajadores que recuperan una empresa. La aproximación a las trayectorias individuales permite empezar a descifrar esa interconexión entre representaciones y prácticas en relación a un contexto más amplio, ya que “las trayectorias laborales constituyen la forma a partir de la cual se representan los fenómenos de movilidad socio-laboral a través del tiempo” (Saavedra et al., 2007: 271-294). Siguiendo lo teorizado por Robert Castel, la consolidación del estatuto de asalariado es un pilar de la identidad social. De esta manera, es posible analizar los cambios en el mundo laboral mediante el estudio de las estrategias de supervivencia de los trabajadores de empresas recuperadas, lo que implica una reconfiguración de lazos en el trabajo y en la participación en el mercado. Para ello es posible combinar variables estructurales con elementos subjetivos, es decir las interpretaciones que los agentes realizan de esas estructuras. La premisa fundamental es que la realidad es dual: material y simbólica. Los trabajadores hacen referencia a las mejores condiciones de trabajo existentes en el pasado, un pasado en el que desarrollaban estrategias colectivas en busca de movilidad social ascendente. Era el tiempo de un “nosotros” triunfante. El trabajo asalariado les permitía sentirse reconocidos positivamente. Con la crisis neoliberal comienza un proceso de movilidad descendente y con rumbo incierto. Se produce un resquebrajamiento en su construcción identitaria. Los trabajadores se encuentran con *trabajos basura de brevísima duración, extrema movilidad laboral, despidos por ajustes, el desapego y la cooperación superficial son nuevas y mejores habilidades que el comportamiento basado en los valores de servicio y lealtad (...). Los lazos sociales se van haciendo más laxos* (Saavedra et al., 2007: 271-294).

En el proceso de recuperación de empresas, por otro lado, se produce una ruptura con el trabajo parcelado, jerarquizado y estructurado de la gestión empresarial, ya que los trabajadores se ven obligados a aprender las tareas de aquellos mejor calificados, que se van porque cuentan con otras oportunidades, y de los empresarios/ gerentes. De esta manera podemos distinguir entre un viejo modelo de trabajador (sociedad asalariada, contratos de tiempo ilimitado) y un nuevo modelo de trabajador (el trabajador autogestivo, multitareas, lógicas democráticas de decisión y gestión). La subjetividad de los trabajadores de empresas

recuperadas oscila entre ambos modelos (Saavedra et al., 2007: 271-294). A su vez, se pueden distinguir dos tipos de subjetividades: la de aquellos trabajadores que consideran que el trabajo digno y meritorio continúa siendo el trabajo asalariado típico, y aquellos para los cuales el trabajo actual es un punto de llegada. El choque entre estas dos subjetividades todavía no está resuelto.

El ser humano necesita dotar de sentido a las prácticas cotidianas, y lo hace desde la cultura construida de la ética del trabajo, característica del apogeo de la sociedad salarial. En esta tesina retomaremos este postulado desde la óptica de la teoría de las representaciones sociales y haciendo hincapié en la dimensión comunicacional que las atraviesa.

Finalmente, y en relación con los límites del carácter transformador de estas prácticas, es importante destacar que *el hecho de que nuestro fenómeno sea una estrategia de supervivencia no meditada y espontánea no significa que no ponga en juego nuevas prácticas y lógicas organizativas que traen, efectivamente, tanto cambios en la subjetividad de los actores como en la definición de lo que es ser un trabajador* (Saavedra et al., 2007: 271-294).

Estas nuevas lógicas se hacen evidentes desde el momento en que el cierre de la fuente de trabajo comienza a tornarse intolerable para los trabajadores, *la percepción del significado del cierre de la empresa como inaceptable, se va a ver reforzado en aquellos casos donde los trabajadores advierten que se trata de cierres por quiebras fraudulentas* (Dávolos y Pelerman, 2004). Es en este horizonte de sentido en el que se inscribe el cambio en las formas de expresión de los reclamos, pasando del reclamo tradicional a la toma y recuperación de las plantas.

La participación en una acción colectiva que culminó con la autogestión de las empresas modifica o le imprime determinada orientación a las visiones y expectativas respecto del mundo del trabajo que sustentan los trabajadores que formaron parte de esas experiencias. La reconstrucción de las trayectorias laborales, socioculturales y de experiencia previa de participación en diferentes instituciones de la sociedad civil, y las trayectorias de la generación anterior y posterior de trabajadores, permiten analizar las diferentes imágenes sociales sobre los desempleados que estos trabajadores poseen (Dávolos y Pelerman, 2004).

Para algunos trabajadores el proceso de recuperación de empresas puso en crisis las nociones de propiedad privada, mientras que otros siguen sosteniendo que es ilícito que los desocupados tomen fábricas cerradas, argumentando el derecho a la propiedad. De esta manera se identifican tanto rupturas como continuidades en las representaciones, mientras que la experiencia del desempleo aparece como ampliamente compartida. Se puede concluir entonces, que las representaciones y los cambios culturales tienen una temporalidad diferente a los cambios en la realidad económica (Dávolos y Pelerman, 2004). A diferencia de nuestro trabajo, estos autores hacen especial hincapié en las representaciones sobre el desempleo en relación con las trayectorias laborales.

Los sentidos que otorgan al trabajo los sujetos involucrados en los procesos de recuperación de empresas, y su relación con las modalidades de acción colectiva que se desarrollan en este

contexto, pueden aprehenderse desde un enfoque etnográfico que recupera tanto el nivel de las prácticas como el de los sentidos que los trabajadores otorgan a las transformaciones producidas en torno al trabajo.

Los principales cambios que fueron introducidos en la organización del trabajo, en la práctica pueden resumirse como los siguientes: la descentralización de la toma de decisiones, la polivalencia: la adquisición de un nuevo saber y la rotación de puestos de trabajo, la reestructuración de la planta y la modificación de los ritmos productivos y las modificaciones en las jerarquías ocupacionales y salariales.

Por otra parte, los sentidos asociados al trabajo en el discurso de los sujetos pueden agruparse en dos grandes dimensiones: una primera dimensión remite a un sentido unificador del trabajo donde éste abarca la totalidad de la vida (referencias a conservar la condición de trabajador, condición de vida, de subsistencia propia y familiar), y otra dimensión tiene que ver con aquellas menciones en que el trabajo es asociado a condiciones laborales específicas (en relación con momentos de su propia trayectoria laboral, una contraposición entre buenas/malas condiciones de trabajo y buenas/malas condiciones de vida) (Fernández Álvarez, 2004).

En el modo en que se significa al trabajo, la *dignidad* actúa como un eje articulador de sentidos, identificándose con el esfuerzo, el sacrificio o la responsabilidad, sentidos que oponen el trabajo a situaciones no dignas, como la condición de desempleo (Fernández Álvarez, s/f). Así, la categoría de trabajo se define o redefine, y esta redefinición tiene implicancias en la construcción de procesos identitarios.

El sentido unificador del trabajo se presenta como un elemento clave como recurso para la acción política, la legítima protesta. Otro elemento importante es la definición de trabajo en oposición a desocupación y como sinónimo de dignidad (asociado a la responsabilidad y el sacrificio). Convertirse en beneficiario de la asistencia estatal es sinónimo de vergüenza y humillación. La vagancia y la delincuencia son encasilladas como actividades no dignas (Fernández Álvarez, 2004). El esfuerzo de la persona tiene como recompensa la dignidad. “Tener trabajo” aparece como la fórmula legítima para ganarse la vida y el respeto de los otros, en relación con las premisas de la sociedad salarial, pero también cuando ésta ha desaparecido (Grassi y Danani, 2009: 124). El “trabajo digno” aparece como uno de los valores más preciados en la sociedad argentina y por ello la recuperación de las fábricas aparece como la defensa no solo de las condiciones de vida sino de una forma particular de su realización, lo que además era vivido por muchos como la necesidad de “recuperar un país” (Rebón, 2004). De allí las tensiones que interpelan a la identidad de los sujetos, y de las que las empresas recuperadas presentan un caso particular.

En cuanto a las condiciones laborales específicas, se encuentra una primera línea de significación en torno a la incertidumbre, a los momentos de crisis, angustia y sufrimiento (crisis empresarial). El trabajo es simbolizado como un elemento que otorgaba estabilidad y protección. A un presente de precariedad se opone un pasado de bienestar, el antagonismo no se plantea con la desocupación sino con la precarización. En referencia al pasado, el trabajo

aparece como un espacio regulado de deberes y derechos (conquistas de la década del 40). Aparece la consigna de *trabajo genuino*, desde la que se cuestiona la intervención del Estado que otorga planes sociales y la precariedad de las formas de empleo de comienzo de siglo. La consigna de *trabajo genuino* agrupa significaciones a partir de la articulación de sentidos unificadores en torno al trabajo (esfuerzo, dignidad) y la recuperación de ciertas características de las condiciones de trabajo pasadas de sus trayectorias o las de sus padres (capacidad de lucha). Esa consigna puede ser pensada como forma de politización de los problemas relacionados con el trabajo (Fernández Álvarez, 2004).

Todos estos procesos contribuyen a pensar el trabajo como base de la socialidad, como ordenador de la vida, que con el quiebre neoliberal se ha visto cuestionado, y en ese marco la continuidad de la ética del trabajo de la sociedad salarial en las representaciones de los trabajadores. También nosotros indagaremos las experiencias laborales previas de los trabajadores de las empresas recuperadas. Sumaremos los interrogantes respecto de qué ocurre hoy con esas representaciones, diez años después de la eclosión de estos fenómenos, cuando el mercado laboral también ha sufrido cambios, en algunos casos revirtiendo los procesos que llevaron a la crisis de fines de los '90.

iii. Resignificaciones del poder

En el proceso de recuperación de empresas, además de los empresarios, desaparecen un conjunto de empleados especializados que estaba al servicio de los mecanismos y dispositivos de control (capataces, ingenieros, gerentes), pero ello no garantiza la eliminación de esos mecanismos. Generalmente son los actores, las tecnologías, la división del trabajo y las premisas de eficiencia, las que mantienen esa estructura de poder (Fajn y Rebón, 2005).

Por otra parte, en las empresas recuperadas se establecen, al igual que en las empresas tradicionales, relaciones entre comunicación y poder, pero con características diferentes, en relación con las prácticas anteriormente mencionadas. En este sentido, *una comunicación horizontal puede deparar novedades en sentido laboral como también social* (Ackerley, s/f). Así, un modelo micro-social, la fábrica, puede permitir pensar lo que ocurre a nivel macro-social y preguntarse si las fábricas recuperadas construyen nuevas subjetividades en relación con la forma de comunicación de las asambleas y las nuevas relaciones entre los trabajadores y la sociedad. Una pregunta central es si el modelo de comunicación de estas fábricas, al crear nuevas subjetividades desde la horizontalidad, transforma también el poder. En la asamblea de las fábricas se expresa el derecho a la comunicación, lo que construye sujetos con la potencia de transformar la realidad, y la comunicación horizontal es quizás el embrión de una nueva subjetividad capaz de modificar situaciones de poder (Ackerley, s/f).

En esas nuevas relaciones de poder que se establecen, la fábrica se convierte en territorio de disputa en el que se encuentra en tensión el binomio vigilancia/ocupación y donde además se construye una nueva identidad colectiva (Fajn, 2003). Los cambios en la identidad que generan

las prácticas autogestivas pueden describirse como una construcción nunca acabada en un constante juego de re-configuraciones de las identidades de los trabajadores (Saavedra et al., 2007: 271-294).

Los elementos de la identidad laboral gestante en estos espacios, los modos de identificación a partir de los cuales se construyen y deconstruyen las representaciones subjetivas, cobran importancia en relación con la elaboración simbólica de cada sujeto para unificar las diversas dimensiones de su experiencia social y sus identificaciones. En las empresas recuperadas el redescubrimiento del colectivo se hace necesario para la continuidad: poner en debate la subsistencia de la empresa es colocar también en debate el propio movimiento. *El grupo es un lugar privilegiado en el proceso que, por vía de las identificaciones, otorga y sostiene la identidad personal* (Bialakowsky et al., 2005).

Retomando todos estos ejes de trabajo alineamos también esta tesina en la rama de los estudios sobre las subjetividades de los trabajadores, a los fines de reconstruir procesos que son eminentemente colectivos. Nos preguntamos por los nuevos sentidos contruidos o la reestructuración de los “viejos”, entendiendo la construcción simbólica como centro de los procesos de comunicación, porque sin ella no puede concebirse la construcción colectiva de significaciones. Además retomamos la concepción de la fábrica como terreno de esas disputas simbólicas, un espacio en que se juegan relaciones de poder, también en y a través de las prácticas de comunicación. Retomaremos también la asamblea, emergente en los trabajos mencionados como un elemento a analizar, en tanto que práctica comunicacional novedosa en el espacio empresarial, pero no por ello libre de conflictividad.

iv. Redes de solidaridad

Un elemento que se destaca es el establecimiento de redes de solidaridad entre diferentes empresas auto-gestionadas. Estas redes permitirían explicar por qué algunas fábricas se recuperan y otras simplemente quiebran y dejan a sus trabajadores desocupados. Desde un enfoque de la teoría de la movilización de recursos previos, se puede hipotetizar que las redes y experiencias previas que los colectivos de trabajadores construyeron facilitaron este proceso (Fajn, 2003). Las diversas redes sociales también son resignificadas y son de especial importancia, ya que proveen de recursos materiales, humanos y simbólicos a estas empresas, entre ellas se destaca el rol de las redes familiares. Se trata de redes tejidas por la necesidad de subsistir y por la necesidad de generar espacios de pertenencia (Saavedra et al., 2007: 271-294).

La recuperación de empresas, en general, no es del todo espontánea, sino semiespontánea, y en ello tienen un rol importante las organizaciones de empresas recuperadas, algunos sindicatos o partidos de izquierda, que cumplen el rol de promotores. De ellos provienen recursos intelectuales, morales y materiales que posibilitan la recuperación y la demuestran como alternativa posible frente al contexto socio-económico (Rebón, 2004). Se destacan las relaciones establecidas con otras empresas recuperadas en forma de federaciones de

cooperativas que han permitido la conformación de espacios de economía social. Desde la teoría de la movilización se puede explicar como una dinámica social que facilitó la expansión de la recuperación de empresas y la socialización de los procedimientos para difundir la opción por la recuperación de empresas entre los trabajadores frente a la coyuntura de la Argentina a fines de la década del '90 (Pizzi y Brunet, 2012). Las relaciones de los trabajadores de las fábricas con el entorno, constituye en ocasiones incluso la base de subsistencia de la empresa. Estos lazos de reciprocidad se basan en una experiencia objetiva común y superan las relaciones meramente financieras del sistema dominante (Esber, 2009).

De esta manera, se conforma un colectivo de lucha, que trasciende, muchas veces, el mero objetivo de subsistencia de la empresa. Algunas empresas han conformado incluso otras instituciones, especialmente educativas: proyectos de pasantías para estudiantes, cursos abiertos al barrio, escuelas de reingreso, bachilleratos para jóvenes y adultos que desarrollan experiencias de educación popular³. Otro caso de articulación con la comunidad es el de las iniciativas culturales: centros culturales, talleres artísticos, charlas, exposición de videos⁴. Las empresas recuperadas también asistieron a la comunidad en materia de salud con la creación de centros de asistencia primaria e incluso centros odontológicos⁵. En otros casos se convirtieron también en sedes de otras cooperativas o en editoras de sus propios medios de comunicación⁶. Son aproximadamente un tercio de las cooperativas las que realizan actividades de este tipo (Rebón y Salgado, 2007).

Todos estos proyectos educativos, culturales y de asistencia aparecen como una expresión de reciprocidad de las fábricas que devuelven a la comunidad el apoyo recibido en el proceso de lucha. Asimismo son concebidos como espacios de militancia, donde se intenta construir una propuesta política determinada, al tiempo que configura “alianzas” que permiten mayor visibilidad mediática y lazos estratégicos para las disputas que deben liderar, tanto frente al Estado como al sector privado (Figari, 2007). Estos procesos no están exentos de conflictos y disputas, que se relacionan con las tensiones que describiremos más adelante.

Por otra parte, la difusión creciente de los procesos de recuperación, y su incipiente institucionalización, se relaciona con estos elementos. La mayor incidencia del conocimiento directo en la formulación de la idea originaria de recuperación y la difusión de esta forma social como alternativa al cierre empresarial parece ampliarse a nuevas identidades sociales, y nuevas lógicas de agregación que trasciende a las empresas recuperadas y permite vínculos con otros actores (Salgado, 2011). La forma social “recuperación” pasa a formar parte de un repertorio de acción posible frente a determinada coyuntura (Rebón y Salgado, 2007).

En este sentido, la comunicación y la movilización constituyen los componentes básicos de la gestión recuperada. *Quizás la gran contribución de las empresas recuperadas sea, justamente,*

³Tal es el caso de los bachilleratos populares de la metalúrgica IMPA y la Maderera Córdoba. La Cooperativa Gráfica Patricios cedió una parte de sus instalaciones para que funcione una escuela de reingreso de la Secretaría de Educación. Ghelco da talleres de heladería y repostería, editorial Cefomar da cursos de capacitación subsidiados por el Gobierno Nacional, Cooperativa Chilavert ofrece cursos de historia y fileteado.

⁴IMPA, Nueva Esperanza, Gráfica Patricios, Chilavert, Yaguané y Supermercado Tigre, son algunas de las empresas recuperadas que abrieron centros culturales.

⁵IMPA y Chilavert crearon centros de salud y Gráfica Patricios un centro odontológico.

⁶IMPA permitió que las cooperativas Ingeniería Argentina y Manos funcionaran en su edificio. La neuquina Zanón edita su propia revista.

la conciencia de la percepción compleja de la solidaridad, transformando la cooperación despótica en una cooperación que supere el consentimiento y arribe al consenso de clase(Bialakowsky et al., 2005). Estos elementos se nos presentan como un punto a considerar en nuestro trabajo, dado que las redes de cooperación constituyen en sí mismas prácticas comunicacionales y muchos de los productos de esos lazos han sido comunicacionales también.

v. Advertencias sobre los matices y tensiones del fenómeno

Muchos de los trabajos realizados sobre la temática exponen los límites que poseen los cuestionamientos a los sentidos hegemónicos. El impulso inicial para la acción colectiva de la recuperación de las empresas fue la necesidad de supervivencia frente al cuadro que ofrecía el contexto socio-económico. Es decir, no se trató (al menos de forma predominante) de una idea emancipadora, sino que estuvo promovido por la necesidad de preservar aquellos vínculos y modos de trabajo que eran conocidos para los trabajadores (Pizzi y Brunet, 2012).

Aparece así la idea de una dialéctica entre lo intencionado y lo no intencionado, entre la necesidad inicial de sortear la crisis y mantener los puestos de trabajo y el nuevo rol colectivo que los trabajadores de las empresas auto-gestionadas adquieren más allá de lo que inicialmente pretendían (Fajn, 2003). De esta manera se generan las condiciones para una crítica práctica, aunque no intencionada, o no deseada, al orden socio-productivo. Se lucha por la autonomización necesaria en el campo de la producción para reproducir la identidad social del trabajador estable y evitar su destrucción, *deberán dejar de ser asalariados para preservar su condición de trabajadores* (Rebón y Salgado, 2007). En este sentido, el carácter de la relación laboral admite ser sacrificado para mantener la identidad social.

También resulta útil el concepto bourdiano de *hábitus* para destacar que el proceso que atraviesan los trabajadores para la recuperación de la fábrica implica una necesaria adaptación del mismo a la nueva situación. Esa adaptación tiende a la permanencia, por lo cual la estructura empresarial capitalista se mantiene, aun cuando haya transformaciones respecto del modelo tradicional de trabajo (Esber, 2009).

Es posible afirmar que difícilmente los trabajadores hubieran tomado las fábricas en otro momento. El miedo al desempleo, que anteriormente fue disciplinante, se volvió catalizador de la resistencia. No obstante, la contradicción del *hábitus* salarial plantea dilemas y genera crisis en el interior de las empresas auto-gestionadas. Se resalta entonces que las prácticas de los trabajadores de empresas auto-gestionadas cuentan con un carácter eminentemente político. La reivindicación de una identidad es una acción política, del mismo modo que lo es recuperar la fábrica. Sin embargo la mayoría de los trabajadores no asume el carácter político del proceso y se distancian de “la política” que aparece como algo corrompido. La política adquiere así corporeidad en las prácticas cotidianas, y estos nuevos sujetos ejecutan lo político aunque de modos no asumidos por ellos (Badenes, 2005).

La recuperación de fábricas es *una estrategia defensiva y marginal en términos de la estructura productiva*, siendo la lógica de subsistencia la que domina, con un alto nivel de instrumentalidad (el dilema expresado en la dicotomía “tomar la fábrica” o “quedarse en la calle”). Tampoco las prácticas democráticas al interior de las empresas están exentas de la formación de nuevas relaciones de poder. No obstante, ello no impugna las novedosas prácticas y formas de organización que instauran nuevas definiciones del “trabajador”. Se puede diferenciar así un viejo modelo de trabajador de la sociedad asalariada de un nuevo modelo de trabajador autogestivo que lleva a cabo lógicas democráticas de decisión (Saavedra et al., 2007: 271-294).

Consideramos que estas perspectivas son necesarias para abordar el fenómeno en su complejidad sin caer en posturas maniqueas que lo consideren completamente transformador de las relaciones sociales ni absolutamente reproductor las relaciones tradicionales de producción.

vi. Otros estudios con distancia temporal

En lo que se refiere a un enfoque retrospectivo desde el inicio de los procesos de recuperación a nuestros días, Eduardo Lucita hace alusión a la dialéctica *ruptura o reintegración* presente en las empresas recuperadas y a cómo, en muchos casos, a medida que se consolidan y tienen éxito en su funcionamiento los lazos solidarios y los niveles de politización de sus trabajadores tienden a disolverse (Lucita, 2009).

Por otra parte, Palomino plantea que el contexto ha cambiado pero que el universo de empresas recuperadas continúa ampliándose por dos vías: se registran nuevas recuperaciones y nuevos actores se integran al proceso e inscriben sus experiencias previas, por medio de la reinterpretación de su memoria histórica. Dado que existe una baja tasa de mortalidad entre las empresas recuperadas “viejas”, se interroga cómo las que sobreviven encaran su desarrollo y crecimiento. Afirman que existe una tensión permanente entre el deseo de crecimiento de la empresa por un lado y de la preservación del sentido solidario de la experiencia. Además, existe una ampliación del universo de empresas recuperadas “hacia atrás” por una reinterpretación de la memoria histórica de los actores. Es decir, que hay experiencias previas de cooperativas que ahora se leen a sí mismas en clave de empresas recuperadas. Se está asistiendo a un proceso de agrupación sectorial por un lado y de acercamiento a sectores del cooperativismo tradicional por otro, aunque existen solapamientos entre ambos procesos. Mientras algunos trabajadores sienten que se está perdiendo el espíritu de la empresa recuperada, otros valorizan la confluencia de experiencias realizadas en distintos momentos históricos (Palomino et al., 2010).

También Pizzi y Brunet analizan los lazos de solidaridad entre trabajadores en una perspectiva diacrónica, hacen hincapié en los cambios operados en la articulación económica/productiva entre empresas recuperadas, que se constituye como punto central de los discursos y las prácticas. Es decir, los movimientos que las nuclean adquieren mayor peso político y

económico, lo que les permite darle sustentabilidad en el tiempo a estos proyectos. También son estas federaciones de empresas recuperadas y la generación de espacios de economía social los que han permitido ciertas conquistas a nivel político promoviendo acciones legales y cambios en la legislación (Pizzi y Brunet, 2012).

Por su parte, Denise Kasparian analiza las valoraciones de los trabajadores de fábricas recuperadas en el año 2013 y comprueba que los lazos con la comunidad de las empresas recuperadas, lo que denomina relaciones no mercantiles, ha ido mermando con el paso del tiempo (Kasparian, 2013).

Salgado analiza particularmente las modificaciones contextuales del proceso de recuperación de empresas en Argentina. Afirma que en sus inicios fue la crisis social lo que potenció la difusión de las recuperaciones y ahora ese elemento es reemplazado por un elemento cultural: la difusión de la recuperación como forma social reconocida y valorada positivamente entre los asalariados (convencionalización). Esta hipótesis surge para explicar por qué la recomposición económica y política suscitada a partir de 2003 no clausuró el proceso de recuperación de empresas. Existe actualmente una estructura de oportunidades políticas más favorables que redundan en un achicamiento de la brecha entre legitimidad y legalidad del proceso, lo que es también consecuencia de la mencionada instalación cultural de la recuperación de empresas (Salgado, 2011). Este es un punto de partida específico de nuestro trabajo, que tiene que ver con las implicancias de ese contexto de recomposición económica y las condiciones políticas más favorables en las representaciones que los trabajadores sostienen.

No son muchos los estudios sobre empresas recuperadas que se han realizado una década después del inicio del proceso, pero la mayoría continúa funcionando, y también ha habido nuevos casos de recuperación. Es por esto que mencionamos estos trabajos como precedentes del nuestro, en el que resaltamos como elemento novedoso el estudio de estos fenómenos en la actualidad con una perspectiva diacrónica, considerando la perduración en el tiempo de las empresas y sus consecuencias como un eje para todo el análisis.

vii. En este contexto, nuestras preguntas...

Apoyados en estos antecedentes nos proponemos aproximarnos a la resignificación que los trabajadores de las empresas recuperadas realizan sobre sus representaciones, una década después del inicio del proceso de recuperación. Poniendo esas representaciones en relación con las prácticas comunicacionales que producen y las experiencias laborales previas que traen como condicionantes de su presente.

Como señalamos, nos ubicamos en la línea de aquellas investigaciones que indagan sobre el impacto de estas experiencias en la subjetividad de los trabajadores, con énfasis en el carácter colectivo del proceso. El proceso de recuperación de empresas ha generado resignificación y reestructuración de sentidos, ya sea para construir nuevos como para adaptar “viejos” esquemas a nuevas situaciones. Así, las prácticas que los trabajadores desarrollan en este marco contribuyen a generar nuevas relaciones, económicas, y en sentido más amplio,

sociales. La pregunta que queda pendiente, luego de esta breve reseña, es cómo esas nuevas prácticas, específicamente las comunicacionales, modifican las representaciones sociales sobre el trabajo en el contexto actual, tanto de lo micro (la empresa que ya lleva una década funcionando cooperativamente) como de lo macro (un mercado laboral y un marco socio-económico que se ha ido modificando en ese lapso temporal).

Como hemos visto, las prácticas novedosas de comunicación horizontal cuentan con el potencial para transformar las relaciones de poder, pero también nos preguntamos en qué medida reproducen relaciones de poder propias del modelo verticalista. Adherimos a la concepción de la fábrica como territorio de disputa, pero también sostenemos que la cultura, y las representaciones que la conforman, es esencialmente arena de lucha simbólica. Entonces, intentaremos desentrañar las relaciones entre esos procesos de lucha concretos, de resistencia en las fábricas, ante una coyuntura particular del país, y otros procesos, de naturaleza simbólica, que no siguen una lógica temporal secuencial, y como hemos visto, conjugan elementos antiguos y otros novedosos. Ante esas preguntas, empleamos la teoría del núcleo de las representaciones sociales para encontrar desde allí un marco explicativo que nos permita entender esa realidad compleja, dinámica y que entreteje elementos de diversa naturaleza.

Las redes de cooperación y el colectivo de trabajadores son el actor principal de este proceso, porque el proceso de recuperación es eminentemente colectivo, pero además porque las representaciones que estudiaremos son precisamente sociales. La comunicación se encuentra en la base de toda construcción colectiva, de la cooperación, la solidaridad y también de los conflictos, en la producción y reproducción de esas representaciones.

Diversos trabajos indagan sobre el papel que cumple el trabajo, no solo para la existencia material, sino fundamentalmente en el plano simbólico de la vida de los sujetos, como pilar de la vida social. Así, hacen referencia a los diversos procesos en que el trabajo en su concepción tradicional se ha visto cuestionado y ha requerido la construcción de nuevos significados. También este es un eje central para nuestro trabajo: nuestros interrogantes nos han permitido relacionarlo con las representaciones sociales y la dimensión comunicacional de las mismas. Haremos hincapié en la forma en que esas construcciones, que tienen su origen en procesos históricos mucho más amplios, se ponen en juego en los discursos cotidianos de los trabajadores.

Nos proponemos por lo tanto hacer un aporte a los estudios sobre la subjetividad de los trabajadores, poniendo el acento en la construcción colectiva, en el caso particular de las empresas recuperadas, bajo una coyuntura singular, en la que el contexto socio-económico, particularmente del mercado de trabajo, ha cambiado.

Podemos concluir entonces que la originalidad de la presente propuesta reside en la combinación novedosa de ciertos elementos. Por un lado, el análisis de las representaciones sobre el trabajo en empresas recuperadas desde la teoría de las representaciones sociales y la concepción de la cultura y la acción humana como procesos de significación/comunicación, en relación con las experiencias previas de los trabajadores. Por otro lado la realización de estas

reflexiones una década después del inicio masivo del fenómeno en Argentina, considerando los cambios en el contexto, especialmente en el mercado laboral. De esta manera, y en relación con los antecedentes narrados, nos preguntamos por las resignificaciones de esas representaciones en el contexto de recuperación del mercado laboral tradicional donde las cooperativas (empresas recuperadas) continúan funcionando.

b. Marco Teórico

En este apartado desarrollaremos los principales conceptos teóricos que nos permitirán “leer” el material de análisis. En esa dirección abordaremos las nociones de comunicación, cultura, representaciones sociales, poder y la una reconstrucción con mirada histórica del trabajo como relación social.

i. Una aproximación a la noción de comunicación

Para comprender la comunicación en las empresas recuperadas partimos de la noción de práctica comunicacional. Es decir, la comunicación como práctica discursiva, esencialmente humana, que excede la dimensión de lo verbal. El hombre, inescindiblemente social, comunica también a través del cuerpo, los actos, y hace que los objetos inertes comuniquen, llena los espacios de signos, deposita allí significados y también los lee. Los discursos nos rodean y se interconectan, haciendo posible nuestra vida en sociedad, nuestra vida, nos comunican. La comunicación se inserta en el complejo campo de la cultura y es atravesada por disputas de poder y por la lucha por la imposición de sentidos. Entendemos que esas luchas se producen en la cotidianidad, en cada uno de los microdiscursos de la vida social. A través de la comunicación se producen y reproducen esquemas de relaciones sociales, allí se gesta también la hegemonía y la contrahegemonía.

A partir de los discursos de los trabajadores de empresas recuperadas, también concebidos como prácticas comunicacionales, podremos desentrañar los sentidos que construyen en torno a sus experiencias laborales y sus relaciones interpersonales, en conexión con diferentes contextos socio-históricos. Intentaremos leer en sus discursos las huellas de esas representaciones sociales sobre el trabajo que reproducen y re-significan. Entendemos que esas representaciones serán producto de un complejo entramado, que no se puede pensar por fuera de las prácticas de comunicación que le dan forma y substancia.

La noción de comunicación abarca una multitud de sentidos (Mattelart y Mattelart, 2007:12), es un concepto que plantea problemas y que ha sido formulado desde diversas teorías y escuelas, desarrollando fuertes oposiciones y reformulaciones. Por ello, para comprender las prácticas comunicacionales de los sujetos y la circulación de sentido debemos tener en cuenta que *las ciencias de la comunicación son transversales y forman parte de cualquier conocimiento o práctica humana* (Ford, 2002:25). Cualquier proceso de comunicación implica la existencia de significados compartidos a través de un determinado código, que puede ser verbal como no

verbal. La comunicación se estructura en el discurso y es inseparable de la cultura y el contexto. Por ellos, las prácticas comunicacionales se encuentran atravesadas por estructuras y convenciones sociales de las que muchas veces (cuando no la mayoría) no somos conscientes. No se trata de un proceso meramente subjetivo sino que está contextualizado y condicionado por los esquemas culturales en que se insertan los actores de la construcción de sentido (Ford, 2002). Quien recibe un mensaje lo elabora, contextualiza y resignifica.

ii. Las significaciones y la cultura: un campo de disputa

No es posible pensar al hombre, y por lo tanto lo social, por fuera de la cultura en que se encuentra inserto, que produce y reproduce. Nos situamos en una concepción semiótica de la cultura que otorga especial relevancia a *las interpretaciones que hacen de su experiencia personas pertenecientes a un grupo particular* (Geertz, 1992: 28). Desde esta concepción de lo social como entramado de significados retomamos una definición de la cultura como urdimbre de significaciones (Geertz, 1992). Por consiguiente, los hechos sociales se interpretan a partir de estructuras significativas que se encuentran en el seno de su producción y funcionamiento, en el marco de una cultura determinada. La conducta humana es entonces acción simbólica y las estructuras de significación que componen la cultura son socialmente establecidas.

En el estudio de la(s) cultura(s) el trabajo etnográfico posee un carácter eminentemente microscópico, ya que cada pequeña acción social implica un comentario sobre algo más que ella misma y, en ese sentido, podemos afirmar que pequeños hechos hablan de grandes cuestiones (Geertz, 1992: 35).

En los estudios en comunicación la etnometodología realiza un aporte a esta perspectiva, ya que da nuevo significado a las relaciones entre acción y contexto y pone el foco en la forma en que los actores dan sentido a su práctica cotidiana, *consiste en identificar las operaciones a través de las cuales la gente se da cuenta y da cuenta de lo que es y de lo que hace en acciones corrientes y en contextos de interacción variados* (Mattelart y Mattelart, 2007: 95). Esta premisa nos permite resignificar las acciones y discursos cotidianos de los trabajadores, aún insertos en contextos y entramados más amplios, y especialmente la forma en que esos sujetos narran, argumentan y describen esas acciones. Al fin y al cabo, este trabajo analiza prácticas discursivas, en la búsqueda de dar una respuesta a nuestros interrogantes.

De esta manera, la comprensión de la cultura como esos hilados semióticos que permiten tejer las prácticas humanas justifica la elección de los discursos como material empírico para interpretar los hechos sociales. Además, permite pensar que la cultura es mediadora de la comunicación en sus distintos niveles, es decir, es responsable de los significados compartidos pero también de aquellos que no lo son, y que por lo tanto generan prácticas comunicacionales diferentes. A su vez, sin ese bagaje común de significados no es posible pensar la constitución de las representaciones sociales.

Por otro lado, es necesario seguir considerando la importancia de la interpretación de los discursos de los sujetos para reconstruir su cultura laboral, a través de sus experiencias previas

y la intersección con el contexto sociohistórico. Así, las narraciones de los trabajadores adquieren consistencia propia.

Retomamos aquí también lo enunciado por la Escuela de Palo Alto, en la que Watzlawick afirma que “no se puede no comunicar”. Los científicos de Palo Alto proponen concebir los estudios de la comunicación en contextos múltiples y como sistemas circulares. Sus hipótesis son que la esencia de la comunicación reside en procesos de interacción, y que todo comportamiento humano tiene valor comunicativo. Esta corriente valoriza diversas formas de comportamiento como la palabra, el gesto, la mirada y el espacio interindividual como elementos de comunicación. Sostenemos que esta perspectiva será necesaria a la hora de abordar las prácticas comunicacionales de los trabajadores de empresas recuperadas, las cuales no pueden ser reducidas al plano de lo verbal. De manera que el análisis de las entrevistas realizadas es completado con la observación del espacio y otras “huellas” de la comunicación en los sujetos que se plasman en las notas de campo (Mattelart y Mattelart, 2007).

Como hemos mencionado, los hechos de la cultura son *sistemas de interacción de signos interpretables* (Geertz, 1992: 28), y los signos poseen, por tanto, carácter ideológico. El signo, cuenta con una dimensión material y una ideológica, esta última refracta otra realidad sobrepasando los límites de su existencia material singular (Voloshinov, 1976). Esta doble dimensión nos remite al acento valorativo del signo. Podemos afirmar que el acento social es consecuencia del valor social, el reconocimiento que un signo posee y le permite consolidarse y fijarse (parcialmente), constituyendo el tema del signo. Se conforman, a partir de los signos y sus acentos valorativos, colectivos semióticos (grupos que utilizan los mismos signos para comunicarse). Entonces nos referiremos a la multiacentualidad del signo: en cada signo se entrecruzan acentos de diversa orientación e ideología, constituyéndose en arena de lucha. La ideología dominante intenta impregnar al signo de una valoración postulada como eterna por encima de las diferencias sociales (convirtiéndolo en signo monoacentual). En las etapas de crisis social el carácter intrínsecamente dialéctico del signo se hace evidente y objeto central de la lucha entre los fines de transformación social y el intento dominante por mantener la monoacentualidad.

En el desarrollo de nuestro trabajo, consideraremos que habrá formas complejas de relación y condicionamiento entre el entramado cultural y comunicativo y la dimensión material de los signos, pero no determinación pura.

A partir de lo expuesto, podemos afirmar que el signo solo emerge donde hay individuos socialmente organizados mediante procesos de comunicación. La palabra es el signo ideológico por antonomasia, presente en prácticamente todas las relaciones entre los hombres, posee por tanto *omnipresencia social*. El signo se encuentran estrechamente relacionado con el *horizonte social* de la época y un grupo social dado que lo construye y reconstruye (Voloshinov, 1976).

Por su parte, en el campo de las ciencias de la comunicación, los estudios culturales, nacidos en el Reino Unido a fines de los años `50, han permitido pensar la comunicación desde las

tramas culturales en que se insertan los agentes productores de sentido. La cultura será entendida entonces como espacio de luchas y tensiones. Este es un punto fundamental para la indagación que este trabajo se propone, dado que las prácticas comunicacionales de los trabajadores de empresas recuperadas se verán atravesadas por la cultura laboral en que se insertan, por sus trayectorias previas y también por las condiciones que el contexto del mercado laboral ha impuesto y sigue imponiendo. Es decir, no podemos pensarlas aisladas ni neutrales, si no en conexión con múltiples factores y también como campo de disputas, disputa económica, política y también de sentidos. En esta última dimensión pondremos nuestra atención.

Por lo tanto, en nuestro análisis nos centraremos en representaciones sociales que serán aprehendidas a través de los discursos de los sujetos, los que son siempre a su vez sociales, colectivos. Por otra parte, nos permitirán comprender también las representaciones sociales analizadas como campo de disputas. El carácter dialéctico del signo que se evidencia en tiempo de crisis y se vuelve objeto manifiesto de lucha, nos permitirá entender qué ocurre con las representaciones sociales sobre el trabajo en un momento crítico de la historia argentina, como aquel en que surgen las empresas recuperadas. Para relacionarlo luego con la forma en que sedimenta años después, cuando la crisis amaina.

Por último, no podemos comprender estos hechos por fuera de la cultura en tanto que entramado semiótico, y cada evento particular, cada discurso de los trabajadores, se conecta con ese entramado más amplio. Así esta perspectiva permite sostener, no solo la relevancia que esta tesina otorga a la comunicación y las significaciones para entender los hechos sociales, sino también la elección de casos particulares, microscópicos, en relación con un contexto más amplio.

iii. Representaciones sociales

La pregunta central de este trabajo se construye en torno a la noción de representaciones sociales, que se encuentra en estrecha relación con los signos mediante los que el hombre construye su cultura en procesos no exentos de luchas y conflictos. Las representaciones sociales (Moscovici, 1982), parten de las representaciones colectivas, concepto acuñado por Emile Durkheim que deja de lado los abordajes individualistas de los procesos psicosociales (Petracci y Kornblit, 2004:91). Existen tres elementos esenciales que resaltan la dimensión comunicacional de las representaciones sociales: el carácter productor del conocimiento cotidiano (no meramente reproductor), la naturaleza social de ese conocimiento, generado en procesos de comunicación, y *la importancia del lenguaje y de la comunicación como mecanismos en los que se transmite y crea realidad, por una parte, y como marco en el que la realidad adquiere sentido* (Petracci y Kornblit, 2004: 91).

Las representaciones sociales permiten comprender por qué ante una misma situación los sujetos la entienden e interpretan de manera diferente. La representación social es elaborada colectivamente e incide directamente sobre el comportamiento social y la organización de los

grupos. Las representaciones sociales son *imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que sucede (...), categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos* (Jodelet en Moscovici, 1986: 472). Constituyen así una forma de conocimiento social, allí se interceptan lo psicológico y lo social, se trata de un conocimiento práctico y socialmente elaborado que se orienta hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social.

Siguiendo entonces con las nociones previamente abordadas, el concepto de representación social viene a insertarse en el campo de la cultura para constituirse como un elemento conformado por signos, significados compartidos que a su vez son interpretados por un grupo de manera similar. Es decir, dentro de la cultura responden al orden de aquellas representaciones compartidas que facilitan, de algún modo, las prácticas de comunicación entre sus miembros y una referencia común para interpretar el contexto que los rodea.

Para Jodelet

la caracterización social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a las condiciones y a los contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y los demás (Jodelet, 1986:474-475).

Esta es una consideración a tener en cuenta a la hora del análisis de las representaciones sobre el trabajo que abordaremos en esta tesina, dado que nos otorga pistas sobre los ejes en los que haremos hincapié a la hora describirlas y reconstruirlas. Las representaciones sociales no pueden pensarse sin prácticas de comunicación ligadas a ellas, que permiten su construcción y reconstrucción, a la vez que, facilitan la comunicación de un grupo, constituyéndose en ese conocimiento socialmente compartido, que sitúa a los sujetos en dentro de un marco de referencia común. De manera que la noción de representaciones sociales nos ha permitido pensar la construcción de significaciones sociales, en conexión con la cultura y las prácticas de comunicación sobre las que indagaremos.

Las representaciones sociales constituyen un contenido referido a un objeto y la representación de un sujeto en relación con otro sujeto, pero no se trata de un duplicado de lo real ni de lo ideal, sino del proceso por el que se establece la relación entre el sujeto y el objeto (Jodelet en Moscovici, 1986). Como afirmamos anteriormente, las representaciones son construcciones y no simples reproducciones que implican, en la comunicación, autonomía y creatividad individual. El proceso de conformación de las representaciones es, desde esta perspectiva, siempre activo. Nuestro trabajo intentará dar cuenta de las construcciones particulares de los trabajadores de empresas recuperadas, los procesos que allí se ponen en juego y las particularidades que las experiencias de esos sujetos presentan.

Por otra parte, la reflexión sobre las representaciones sociales pone en juego la noción de signo y las significaciones, ya que representar es “estar en lugar de” (puede sustituir lo ausente y también lo presente), tiene eminentemente carácter signifiante. Las representaciones sociales cuentan con cinco características principales: siempre refiere a un objeto, tiene carácter de imagen y la propiedad de intercambiar lo sensible y la idea, tiene carácter simbólico y signifiante, constructivo y autónomo y creativo.

Por otra parte, hay dos procesos que permiten explicar cómo lo social transforma un conocimiento en representación y cómo esta representación transforma lo social, estos son la objetivación y el anclaje (Jodelet, Moscovici, 1986). La objetivación es el proceso de constitución de las representaciones sociales propiamente dicho, la estructuración formal del conocimiento cotidiano. Por su parte el anclaje es la instancia en que los elementos objetivados se integran a los esquemas mentales, culturales, ideológicos, de los sujetos (Petracci y Kornblit, 2004:92). Se anclan en esa trama semiótica que es la cultura.

Estos procesos serán de gran utilidad para desentrañar las representaciones sobre el trabajo, cómo se intersectan con el contexto y las experiencias previas de cada uno, al tiempo que nos permitirá indagar qué función cumplen las prácticas comunicacionales en la objetivación y el anclaje de las representaciones en lo social. Siempre teniendo en cuenta que son expresiones analíticas, que permiten profundizar la comprensión del fenómeno pero que no se encuentran en los discursos en estado “puro”.

En relación con las representaciones sociales, por último, quisiéramos señalar la hipótesis del núcleo central formulada por Abricque. Sostiene que en una representación social se conjugan elementos heterogéneos diferenciados en un núcleo central y elementos periféricos. Esta hipótesis permitiría explicar la permanencia de las representaciones y su flexibilidad al mismo tiempo. Los pocos elementos que conforman el núcleo central le otorgan su estabilidad, siendo estos innegociables para el colectivo que los sostiene, están ligados a la historia y la memoria colectiva.

Por su parte, los elementos periféricos le otorgan movilidad a las representaciones permitiendo que se adapten al contexto y la integración con experiencias individuales y disímiles (Petracci y Kornblit, 2004:94).

Consideramos que esta última hipótesis puede resultar efectiva para comprender, en parte, el funcionamiento de las representaciones sociales en los grupos de trabajadores abordados en la presente investigación, dado que permite explicar las variaciones que en ellas se producen como así también las permanencias. Esta teoría ha sustentado la elaboración de nuestra hipótesis general, y será por lo tanto un elemento indispensable para su comprobación. Nos permite pensar las representaciones como un elemento complejo, ni absolutamente homogéneo y estático, ni completamente fluctuante. De manera que su constitución es coherente con su función, le permite mantener las referencias comunes al grupo, y para cada sujeto, sin poner en riesgo a cada momento la cohesión y la comunicación común, pero con la flexibilización necesaria para permitir la apropiación por parte de cada sujeto y grupo particular. Restaría analizar qué ocurre en instancias de crisis fuertes, cuándo parecen ponerse en cuestión los elementos del núcleo. Así, esta teoría nos deja también interrogantes para nuestro análisis.

iv. La comunicación, relaciones y poder

Los discursos son atravesados indefectiblemente por las relaciones de poder, y por lo tanto constituyen una dimensión de las prácticas comunicacionales (Foucault, 1979). Este trabajo pone el foco en los efectos de poder que circulan al interior de los enunciados, desde una perspectiva micro, de lo cotidiano.

Cada sociedad cuenta con su propio régimen de verdad y discursos que hace funcionar como verdaderos, saberes socialmente legitimados que se constituyen históricamente. Por lo tanto, el análisis de los discursos implica desentrañar estos elementos, *percibir la singularidad de los sucesos* (Foucault, 1979:7), rescatar los saberes locales, descalificados, no legitimados por el orden del discurso “verdadero”, por el saber centralizador y los efectos de poder del discurso científico. *La arqueología sería el método propio de los análisis de las discursividades locales y la genealogía la táctica que a partir de estas discursividades locales pone en movimiento los saberes que no emergían* (Foucault, 1979:131). Así se constituye la relación entre saberes, verdad, discurso y poder.

El saber, no es exclusivo del campo académico, sino que se encuentra también en los movimientos populares y en las masas, pero frecuentemente el sistema de poder invalida ese discurso. El poder atraviesa toda la trama de la sociedad, no se trata de un poder centralizado que se ejerce desde un punto, de arriba hacia abajo, y por lo tanto no necesariamente debemos abordar la cuestión del aparato estatal para analizar el poder en los discursos de los trabajadores. Por ello proponemos un *análisis ascendente del poder, arrancar de los mecanismos infinitesimales, que tienen su propia historia, su propio trayecto, su propia técnica y táctica* (Foucault, 1979: 145) para luego ver qué lugar ocupan en mecanismos más amplios de dominación.

A partir de los siglos XVII y XVIII apareció en Occidente una forma de dominación que se apoya en los cuerpos, su tiempo y trabajo: el poder disciplinario, vital para el funcionamiento del capitalismo industrial. De aquí en más se puede observar que el poder no se ejerce solamente de forma represiva, si así fuera, sus mecanismos se tornarían muy frágiles. Por el contrario, *el poder produce efectos positivos a nivel del deseo y también a nivel del saber. El poder lejos de estorbar al saber lo produce* (Foucault, 1979: 107). Los mecanismos de poder se encuentran encarnados en los cuerpos, los gestos y los comportamientos. El poder político ejerce una guerra silenciosa inscribiendo relaciones de fuerza en las instituciones y en el lenguaje. No obstante, esto no quiere decir que el poder y sus formas de funcionamiento sean independientes del proceso económico.

El poder aparece como una *red productiva que atraviesa el cuerpo social* (Foucault, 1979: 182). De esta manera, también en los pequeños hechos encontraremos producción de poder. No hay poder que pueda ejercerse sin poner en circulación determinados discursos, y además una cierta economía de esos discursos, de allí la importancia de la producción de verdad como efecto de sentido.

En cuanto a la noción de discurso, no se trata únicamente a la materia lingüística, sino *de todo lugar investido de sentido* (Verón, 2004: 48). Descartaremos la concepción de discurso como

noción totalizante, para reemplazarla por “los discursos”, que se producen, circulan y generan efectos en el seno de una sociedad. Los discursos no se pueden analizar en sí mismos, sino en relación con otros del mismo sistema de producción de sentidos para dar cuenta de sus diferencias. Los discursos siempre se producen en el interior de una red compleja de indeterminaciones. Tendremos en cuenta, no obstante, que si bien *todo acto de comunicación se apoya en actos discursivos preexistentes, estructurados a través de diferentes géneros discursivos, el análisis formal no agota la exploración de sus significados* (Ford en Altamirano, 2002: 25). El análisis del sentido es siempre inacabado.

Por lo tanto, los efectos de poder se podrán identificar en los discursos analizados, en las prácticas comunicacionales y en las representaciones sociales que estudiaremos. Especialmente nos centraremos en la búsqueda de la construcción del poder en los discursos, en los saberes, en la disciplina de los cuerpos, en el trabajo, que en definitiva, nos permitirá rastrearlo en las representaciones de los trabajadores.

v. *El trabajo y sus significaciones*

Para analizar las relaciones entre las prácticas comunicacionales de los trabajadores de empresas recuperadas y sus representaciones sobre el trabajo en conexión con sus experiencias laborales previas, debemos tener en cuenta algunas cuestiones sobre el trabajo.

El último siglo comprendió una implicación más intensa, más íntima y más indiferenciada de la vida y el trabajo (Grassi y Danani, 2009). Esto se explica, en parte, porque en el sistema de organización capitalista, el trabajo como actividad productiva y el trabajo como actividad socialmente mediadora, están más bien mutuamente determinados, de un modo tal que da lugar a una dinámica dialéctica inmanente (Postone, 2006: 241). Por lo tanto, el trabajo constituye en el capitalismo el principio organizador de la vida social (Aguilar, 2009: 185).

Desde fines del siglo XVII y principios del XVIII se produjo, en el mundo de los trabajadores una transformación en la concepción del trabajo, el *que dejó de ser un deber que respondía a exigencias religiosas, morales o incluso económicas, para convertirse en la única fuente de riqueza, y que, a fin de ser socialmente útil, debía repensarse y reorganizarse a partir de los principios de la nueva economía política* (Castel, 2006: 160).

Esta nueva representación del trabajo se refiere a que fue reconocido como fuente de riqueza social, contrariamente al régimen anterior, en que no se advertía ninguna relación entre trabajo y riqueza. *La necesidad del trabajo estaba inscrita en un complejo que se podría denominar antropológico (indisociablemente religioso, moral, social y económico), que definía la condición popular en su oposición a las situaciones privilegiadas* (Castel, 2006: 172). De esta manera el valor económico del trabajo se encontraba siempre subordinado a exigencias de otra naturaleza.

Con el liberalismo se libera también la representación del trabajo, y la libertad se convierte en un imperativo. El verdadero descubrimiento que promueve el siglo XVIII no es el de la necesidad del trabajo, sino el de la necesidad de la libertad de trabajo. Algunas de las características de la ideología liberal sobre el trabajo son: el gusto por el riesgo y el esfuerzo, el

sentido de la competencia y el deseo de mejorar la propia condición, que funciona como motor para la industria.

El pauperismo aparece como hijo de la industrialización, la indigencia ya no es sinónimo de falta de trabajo, sino que está asociada a la nueva organización del trabajo, al trabajo “liberado”. La precariedad del trabajo, la ausencia de calificación, la alternancia del empleo y el no-empleo, los desempleos, caracterizan la condición general de la clase obrera naciente.

Estos procesos que han ocurrido, en distintos tiempos, a nivel global, nos permiten entender las características del mercado de trabajo en Argentina, y especialmente los significados en torno a los cuales los trabajadores han construido su representación.

Las relaciones de trabajo en la sociedad industrial se han cristalizado bajo tres formas diferentes, que suponen también tres modalidades de las relaciones del mundo del trabajo con la sociedad global: condición proletaria, condición obrera y condición salarial (Castel, 2006).

Nos centraremos en la condición salarial, en la que el estatuto del salariado constituye el soporte de la identidad social y la integración comunitaria, lo cual resulta relevante para entender y analizar las representaciones sobre el trabajo que hoy producen los trabajadores de empresas recuperadas. Esa representación del salariado como soporte identitario, su posterior quiebre, la incidencia que ha tenido en los procesos de lucha de recuperación de empresas, e incluso la incidencia de esas significaciones, ancladas en experiencias previas, en la acción concreta, son elementos que han guiado nuestra hipótesis y serán materia de indagación.

La condición proletaria, como situación de cuasi exclusión del cuerpo social, se diferencia de una nueva relación salarial en el siglo XX, a través de la cual el salario deja de ser la retribución puntual de una tarea, y pasa a asegurar derechos, dar acceso a prestaciones fuera del trabajo (enfermedades, accidentes, jubilación), y permitir una participación ampliada en la vida social: consumo, vivienda, educación, e incluso actividades de ocio.

De esta manera, podemos conectar lo planteado con épocas de mayores prestaciones sociales para los trabajadores (la implementación de los Estados de Bienestar en América Latina) y el impacto en la subjetividad de los trabajadores y en sus representaciones sobre el trabajo, incluso para aquellos que nacieron con posterioridad a ese período. Podemos preguntarnos entonces, dentro de nuestro trabajo, qué significaciones nacidas bajo este proceso se encuentran aún presentes en la cultura de los trabajadores, y cómo se resignifican hoy.

No obstante, el advenimiento de la sociedad salarial no representará el triunfo de la condición obrera. *La salarización de la sociedad rodea al asalariado obrero y vuelve a subordinarlo, esta vez sin esperanza de que pueda llegar alguna vez a imponer su liderazgo* (Castel, 2006: 327).

La generalización de la sociedad salarial determina la definición identitaria de los salarios, *la escala social tiene un número creciente de niveles a los cuales los asalariados ligan sus identidades, subrayando la diferencia con el escalón inferior y aspirando al estrato superior* (Castel, 2006: 327).

Cinco son las dimensiones que aseguraron el pasaje desde la relación salarial prevalenciente en los inicios de la industrialización hasta la relación salarial fordista:

- una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo.
- la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida, reglamentada.
- el acceso a través del salario a "nuevas normas de consumo obrero" que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa.
- el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos.
- la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo.

Estos elementos podrán ser relevados en los discursos de los trabajadores para explorar su grado de afiliación a la sociedad salarial. De modo que esta descripción nos brinda parámetros para analizar las representaciones del trabajo en función de diferentes contextos históricos y procesos más amplios, de la economía y el mercado laboral, pero siempre desde la perspectiva de la subjetividad de los trabajadores.

Lo antedicho, permite analizar el derrumbe de la condición salarial. La cuestión de la exclusión, es un efecto de ese derrumbe *porque el salariado ha llegado a estructurar nuestra formación social casi totalmente* (Castel, 2006: 389). Precisamente cuando la identidad parecía conformarse en torno a la condición salarial en detrimento de los otros sostenes de la identidad (como la pertenencia familiar o la inscripción en una comunidad concreta), precisamente en ese momento, la centralidad del trabajo ha sido brutalmente cuestionada.

La novedad no consiste sólo en el repliegue del crecimiento ni siquiera en el fin del empleo casi pleno, a menos que veamos en ellos la manifestación de una transformación del papel de "gran integrador" desempeñado por el trabajo. (...) Por otra parte, la característica más perturbadora de la situación actual es sin duda la reaparición del perfil de los trabajadores sin trabajo. (Castel, 2006: 390).

Podemos asociar este proceso con la implementación de políticas neoliberales en Argentina, contexto en que nace el proceso de recuperación de empresas, y por lo tanto asociar la lucha de los trabajadores a un momento de crisis de las representaciones sobre el trabajo ligadas a la sociedad salarial. De esta forma, como mencionamos anteriormente, el signo se vuelve evidente arena de disputas. Nos permite preguntarnos qué ocurre con las representaciones sociales sobre el trabajo en el caso de los trabajadores de empresas recuperadas, que desarrollan una estrategia particular de supervivencia frente a la crisis. Pues bien, ¿qué ocurre con esas representaciones? ¿Cómo se traducen todas esas experiencias como trabajadores en ellas?

"La crisis" arrasó con una cierta representación del progreso: la creencia en que el mañana sería mejor que hoy y en que se puede confiar en el futuro para mejorar la propia condición. Las percepciones sobre el futuro se encuentran asociadas a una fuerte incertidumbre, a no

poder planificar, el desempleo aparece como un fantasma que proyecta constantemente su sombra (Pla, 2016: 261).

Algunas de las características de este proceso son por ejemplo la desaparición del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la precarización del trabajo, que permite comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social y, en última instancia, generan desempleo y desafiliación. Estas cuestiones ya no se plantean como problemáticas coyunturales, sino que son consecuencia de los nuevos modos de estructuración del empleo.

Quizá se podrían sintetizar estas transformaciones recientes diciendo que, en categorías cada vez más numerosas de la población activa y, con más razón, en las llevadas a situaciones de inactividad forzada, se ha perdido la identidad por el trabajo. En la sociedad industrial, sobre todo para las clases populares, el trabajo funciona como gran integrador (Castel, 2006: 417),

Se trata entonces de una etapa signada por el *empleo incierto*, aquella *relación laboral que descansa en una situación de continua incertidumbre para el trabajador en relación con la duración del empleo; relación y condición que, por otra parte, se ha visto obligado a aceptar* (Giménez, 2009:230).

En la sociedad salarial el estatuto del empleo constituía la base de la ciudadanía y aseguraba una serie de derechos-protecciones. Empleo, consumo y seguridad social son tres elementos, que hacen del futuro un potencial planificable (Pla, 2016: 265). Con la crisis de esa matriz social, aparecen situaciones “grises”, fuera-de-derecho. *La estructura del empleo, no es ya un soporte suficientemente estable para asociarle derechos y protecciones permanentes. Se ha pasado de un régimen estable a un régimen transicional* (Castel, 2004: 102).

En este sentido podemos diferenciar una *vieja normalidad*, naturalizada en el transcurso de largas décadas de construcción de una configuración socio-cultural y de una experiencia social de la vida de trabajo, que había asociado ésta a una cierta perspectiva de existencia mejor y protegida (Grassi y Danani, 2009). Esa normalidad, estuvo acompañada por la interiorización y el orgullo por trabajar. Aquello que se tipifica como “trabajo normal” implica una serie de rasgos comunes: empleos por tiempo indeterminado, según jornadas regulares, con derecho a vacaciones y licencias pagas, y a un aguinaldo, y cuyos agentes están comprometidos con la seguridad social. Pero debemos atender que toda normalidad es la realización de alguna hegemonía, la normalidad no es sinónimo de naturalidad, es una constricción de la gama de posibilidades que el entramado social ofrece.

Hay un nivel de la normalidad que corresponde a los principios estructurales y que se vive como natural, en cuyo caso su historicidad se reconstruye y aprehende por un esfuerzo de la investigación y el pensamiento, pues queda fuera de la experiencia y de la memoria histórica cuando el sujeto se ha constituido ya en aquellos principios. En ese nivel de lo normal como natural se inscribe la práctica concreta de “trabajar” para el caso de las sociedades del trabajo que alumbró la modernidad capitalista. (Grassi y Danani, 2009: 120)

Como ya referenciamos, en las últimas décadas la relación capital-trabajo se acompañó y comprendió una implicación más intensa, más íntima y más indiferenciada de la vida y el trabajo.

Nos referimos al mundo del trabajo (y a su estado), considerando al conjunto de las formas y condiciones de realización de las capacidades para la generación de ingresos de cualquier nivel, de la población dependiente o subordinada al capital. Asimismo aplicamos la noción de condiciones de trabajo a esa totalidad (...) porque entendemos que las condiciones generales del mercado están dadas por la dinámica de la acumulación capitalista, y por lo tanto, de ésta dependen también la viabilidad y productividad de las unidades económicas de reproducción. (Grassi y Danani, 2009: 15-16).

La mayoría de las personas “viven de su trabajo”, al tiempo que el trabajo actúa como organizador de la vida en su conjunto, de manera que aquellas dimensiones de la vida que se distinguen del trabajo se encuentran fuertemente constreñidas por las posibilidades y condiciones del trabajo.

Por otra parte, en el ámbito de las representaciones sociales, *no poder mantenerse (incluyendo a la familia) y/o progresar por el trabajo es fuente de descrédito e indignidad* (Grassi y Danani, 2009: 117). Esto se debe a que en la cultura occidental ganarse el sustento material por medio del trabajo es considerada la forma legítima de vivir. El orgullo por trabajar estuvo moldeado por tres vectores: la ética del progreso, poderosa promesa que conectaba positivamente el esfuerzo presente con el porvenir; el reconocimiento de la utilidad para otros, que tornaba valiosas a las personas y un régimen de trabajo bajo requisitos de seguridad resguardados por instituciones sociales.

El reconocimiento del trabajo como “medio para vivir” y no como fuente de satisfacciones, no impide que éste ocupe un lugar central en las vidas de los trabajadores, constreñendo y delimitando su trayectoria y expectativas (Cabrera, 2009:181). Esto se relaciona con la persistencia de ese imaginario vinculado a la sociedad salarial que no logra erosionarse del todo, independientemente de la experiencia de los propios individuos. Además, ese imaginario, constituido por representaciones sociales, tiene potencialidades que cambian según las estructuras que constriñen esas percepciones (Pla, 2016:267). Se trata de la flexibilidad de las representaciones para adaptarse sin modificar su núcleo.

De las nuevas condiciones de trabajo descritas a partir del derrumbe de la sociedad salarial, emerge una nueva incertidumbre y unos lazos mucho más frágiles con las instituciones que a su vez parecen perder densidad (Grassi y Danani, 2009). Esta situación pone al individuo en un umbral de imprevisiones, en una invalidación de las pretensiones sobre el futuro, se traduce entonces en una sensación de incertidumbre sobre el futuro (Pla, 2016: 261). Pero nuestra atención está puesta en el proceso en que esa situación se torna esencialmente colectiva, y se plasma además en acciones colectivas y en las representaciones comunes, que permiten a los sujetos hacer inteligibles las situaciones que atraviesan y actuar sobre ellas.

De esta manera, nuestro recorrido teórico nos lleva desde la comunicación, como dimensión de lo social que emerge de la producción de significados compartidos, a la cultura como trama

donde se entretajan esas significaciones, atravesadas por consensos y disputas, donde los discursos producen efectos de poder. Pasando también por las representaciones sociales como significaciones producidas y compartidas en esos procesos y arribando finalmente a las representaciones sobre el trabajo. Allí se entrecruzan con las problemáticas que el trabajo plantea como integrador de la vida de los salarados, puesto en jaque por cambios estructurales en el campo económico-político. Dicho campo excede los horizontes de nuestro recorrido, pero tendrá no obstante el impacto fundamental que se ha descripto y que es ineludible para comprensión de las prácticas comunicacionales y las representaciones que sobre el trabajo poseen hoy los trabajadores de empresas recuperadas en Argentina.

3. El trabajo y los trabajadores de empresas recuperadas - Primer eje de análisis

Habiendo desarrollado los principales conceptos y antecedentes en relación con el trabajo, la comunicación y las empresas recuperadas, en este capítulo mostramos a partir del análisis de los emergentes de campo las trayectorias típicas de los trabajadores, y a partir de ellas cómo se configuran sus representaciones sobre el trabajo en un contexto histórico particular. Asimismo, analizamos la construcción de esas representaciones a través de las experiencias de recuperación y autogestión vividas, y su imbricación con las subjetividades.

a. Trayectorias individuales típicas

La sociedad capitalista es una sociedad de clases, que a diferencia de una sociedad de castas, cuenta con movilidad social, la cual ha sido construida y reproducida por las representaciones sociales que atraviesan a los sujetos. Es decir que, como ya hemos señalado, la realidad social mantiene su dualidad material y simbólica. En ese marco, las trayectorias sociales, en tanto que trayectorias de clases, se sitúan en un espacio social, contextos y tiempos que las condicionan. Por lo tanto, que ante un mismo punto de partida y un mismo punto de llegada se ocultan trayectorias divergentes con sujetos que cuentan con expectativas y marcos interpretativos que influyen sobre las mismas. Los sujetos transitan diferentes trayectorias en espacios dinámicos, de manera que no pueden ser conceptualizadas como meros ascensos o descensos (Pla, 2016).

Para comprender las representaciones y percepciones que orientan el accionar de los trabajadores que colectivamente recuperan una empresa, es de relevancia la aproximación a las trayectorias individuales, pues las mismas sintetizan aspectos macroestructurales. Por ese motivo, son las trayectorias las que permiten indagar sobre la interconexión entre representaciones y prácticas en relación con el contexto. Ante la crisis de la matriz salarial, las estrategias de supervivencia de los trabajadores, la reconfiguración de lazos al interior y por fuera del colectivo de trabajadores, las trayectorias a través del tiempo, son una forma de aproximación a las transformaciones en el mundo laboral y al proceso que desemboca en la recuperación de empresas, que permite conjugar elementos estructurales con aquellos de orden subjetivo.

Las trayectorias inter generacionales de reproducción de la clase trabajadora se caracterizan por una temprana inserción al mercado laboral que se solapa con la trayectoria educativa en un comienzo. Además la descripción de periodos pasados de la vida propia y de sus familias es referida como difícil en relación con el contexto y las oportunidades. El desempleo aparece como un fenómeno de singular relevancia y punto de referencia, que coloca al sujeto frente a la incertidumbre. En esa dirección, un presente con trabajo abre la posibilidad de un futuro planificable o al menos más estable (aquí cobra importancia también la posibilidad de acceder a una jubilación). También las experiencias de empleos formales constituyen un punto de referencia en relación con la cultura salarial y sus beneficios. En este sentido, el origen social

de los individuos también actúa como constructor de representaciones que permiten leer el presente. (Pla, s/f).

En línea con la reproducción de la clase trabajadora descrita anteriormente, dentro de las trayectorias laborales de los trabajadores entrevistados encontramos tanto experiencias ligadas al empleo formal, principalmente de producción fabril, como también condiciones de contratación precarias. La edad de inserción al mercado de trabajo es temprana, promediando los 14 años. Además, en las primeras experiencias laborales podemos advertir que el campo laboral se encuentra en tensión con el campo educativo, ya sea porque uno excluye al otro o porque se presenta la necesidad de trabajar y terminar los estudios simultáneamente, es decir que se solapan en los inicios. Por otro lado, la mayoría de las experiencias responden a trabajos informales, como ellos mismos los describen.

“Empecé a los 13 años a trabajar como mozo de mostrador, pela-papas, lava-copas y empecé como franquero, después cuando me tocó la colimba como no estaba efectivo no me guardaron el puesto” (Daniel, empresa alimenticia)

“Yo empecé a los 14 años repartiendo pizza, hacía delivery en bicicleta en el barrio. Vendí latitas de gaseosa en la vía pública, en frente del hospital de Wilde”. (Julio, empresa de servicios)

“Mi primer trabajo lo tuve a los 14 años. Trabajaba y estudiaba, porque no había el sustento”. (Damián, empresa textil)

También las referencias al pasado resaltan la “pobreza” y las dificultades que se enfrentaban en el seno familiar y que actuaron como condicionante para la inserción en el mercado laboral (en la mayoría de los casos de manera informal al comienzo). Es decir que ante las carencias materiales vividas en la familia, a partir de determinada que edad (que rondaría los 14 años) el sujeto es percibido (y se auto-percibe) como potencial proveedor para el hogar y por lo tanto solapa o interrumpe su trayectoria educativa para devenir trabajador.

“Vengo de una familia muy pobre, (...) así que yo ya, ni me acuerdo, no sé cuántos años, me llevaron a laburar con una familia y ahí arranqué ya. Estudiar imagínate que no estudie casi nada”, y agrega: “Allá hacíamos, como era un pueblo chiquito yo me fui a trabajar con una señora de una familia. Yo era lechero primero, repartía leche, a caballo, después trabajé en la chacra, hacía cosechas de tabaco, algodón...”. (Juan Carlos, empresa textil)

“Mi primer laburo yo tenía 16 años, formal, de chico trabajé en verdulería, panadería, tenía 15 años y trabajaba en una panadería que se llamaba “la lucha”, empecé limpiando latas, después había aprendido, trabajaba con maestro panadero, no me gustaba, iba porque me sentía importante en el laburo, yo vivía en la casa de mis tíos, había muchos primos, y cuando llegaba con la bolsa de pan y facturas era el que aportaba al desayuno, me sentía que podía ayudar. Después trabajé en carpintería, que me gusta, trabajé en una fábrica de zapatos

hasta los 20 años que me tocó hacer el servicio militar, cuando llegué ya me habían echado”. (Mario, empresa de servicios)

Encontramos asimismo que la concepción de trabajo está asociada al trabajo “formal”, y no a las actividades de supervivencia o changas. Esto es de vital importancia para el análisis de nuestra hipótesis, es decir, permite comenzar a comprender cómo la clase trabajadora de las empresas recuperadas construye su representación sobre el trabajo.

Por otra parte, en estas trayectorias, encontramos que con posterioridad a las primeras experiencias, el resto de sus empleos combinan actividades autónomas informales con formas de contratación precarizadas. Es decir que la mayor parte de sus trayectorias no responden a lo que los trabajadores entienden como “trabajo”, sino más bien a estrategias de supervivencia que los ponen ante la incertidumbre sobre el futuro anteriormente señalada.

Entre las experiencias más comunes se encuentra la reventa de productos de primera necesidad (alimentos sobre todo) y changas en el rubro de la construcción con algún familiar o amigo (albañilería, pintura).

“Hacía entregas a domicilio, íbamos al mercado central, comprábamos de todo y hacíamos reparto en barrio norte, Belgrano”. (Daniel, empresa alimenticia)

“En el proceso vendí fideos”. (Alberto, imprenta)

“En los inicios de la cooperativa trabajaba con mi tío de ayudante de albañil”. (Damián, empresa textil)

“Trabajé en construcción, sabía hacer otras cosas (...). Trabajé con otro muchacho en construcción, hacíamos pintura, hacíamos de todo, y esos motivos a mí me motivaron para que me quede” (Juan Carlos, empresa textil)

“Yo hacía trabajos de pintura, yo siempre trabajé por mi cuenta, no me gustaba trabajar bajo patrón. Cuando volví hacía trabajos de pintura, de sellados, impermeabilizaciones, habíamos hecho una pequeña empresita con mi hermano y un amigo. Hicimos lindos trabajos, en Ranelagh pintar 400 departamentos, trabajos importantes, estuve impermeabilizando la represa de Futaleufú, una represa hidroeléctrica que había en Esquel”. (Mario, empresa de servicios)

En el segundo grupo, la mayoría de las experiencias dentro del sistema formal se desarrollan en fábricas, pero los entrevistados describen diversos mecanismos de precarización: suspensiones, periodos de prueba sin la efectivización prometida, carencia de seguridad social, falta de indemnización ante el despido.

“Estuve en la droguería del Sur preparando pedidos, embalando, después tuvimos problemas con un compañero, estuve casi 6 años, y me echaron. Después estuve en Canale, en la sección de fideos, me habían dicho que si

pasaba los tres meses, porque siempre era por agencia tres meses de prueba, si pasaba los 6 meses estaba adentro. Estuve un año y medio igual me rajaron. De ahí pasé a Hileret, hacía el edulcorante, los daditos de azúcar que se usaban antes (...) iba quedando yo y me querían hacer cubrir todos los puestos, entonces aguanté un año y pico y no aguanté más". (Daniel)

"Entré al ferrocarril, qué sé yo todo lo que hice. (...) Entré al ferrocarril, pero me mandaron a Pilar, porque yo fui señalero, fui de todo". (Alberto)

"Trabajé en una fábrica, en Philco, durante 3 años y ahí renuncié para venir acá, porque era en la época que llevaban las fábricas al interior porque no pagaban impuesto, entonces era como que a Philco la trasladaban y le daban la oportunidad al personal de que si vos querías ir al sur te daban la oportunidad de irte, yo era soltera no quería saber nada, pero me suspendían, era trabajar una semana y una semana suspendida". (Julia, IMPA)

"Trabajaba en una distribuidora de instrumentos musicales, una fábrica de guitarras desde el 99 hasta el 2009 laburé ahí. (...) En la fábrica de guitarras embalaba, tomaba los pedidos y los embalaba para que salgan en los camiones a su destino. Logística y distribución". (Julio, UST)

"Hacía botones de bronce, eso se teñía, eran tres piletones, uno de cobre, uno de níquel y otro de oro y se teñía, eso era para la botonera argentina. (...) Cuando yo laburaba en esa época no había obra social, lo único que había era producción". (Damián, empresa textil)

Juan Carlos (textil) cuenta que llegó a Buenos Aires desde Corrientes en 1985 para

"buscar trabajo, mejor trabajo digamos (...). Me trajeron para trabajar en una fábrica. En el gremio textil", y agrega: "En el 85 yo empecé laburando en la fábrica y después trabajé 3 años acá a una cuadra que es una peñaduría textil y después de ahí cerraron y ya empezaron los trabajos a venir mal, y donde me tomaban me tomaban por contrato, con la promesa de que si no faltaba, que si cumplía, que esto, que lo otro, me tomaban efectivo, y nunca me tomaban efectivo".

De esta manera, vemos cómo los derechos y protecciones que aseguraba la sociedad salarial relacionados con el empleo, el consumo y la seguridad social se van diluyendo conformando situaciones que se ubican en los intersticios de esas protecciones y poniendo a los sujetos ante la incertidumbre y la imposibilidad de pensar un futuro estable.

Por otro lado, los entrevistados llegaron a la empresa que hoy autogestionan o bien porque se enteraron que necesitaban personal a través de un anuncio, o más frecuentemente por familiares o conocidos que ya trabajaban en la empresa.

"Anduve buscando con un diario abajo del brazo, un día me dicen: por qué no ves un programa de ATC, que se llama bolsa de trabajo, a las 4, 5 de la mañana estaba. Me levanté temprano al otro día lo miré, y pedían un empleado, operario para fábrica zona Barracas decía, yo vivía acá a la vuelta. Fui y me presenté en la agencia me mandaron para acá. (...) Así entré yo en el año 93". (Daniel, empresa alimenticia).

Julia, entró a trabajar en IMPA en 1982. “Como operaria de fábrica. Después de estar ahí unos años me pasaron a hacer control de calidad, después estuve en la parte de administración, después volví a hacer control de calidad de vuelta, hasta que fui elegida tesorera y ya desde entonces que estoy acá en administración” (Julia, metalúrgica).

“Mi mamá trabaja acá, ella es manicura y pedicura” (Pamela).

“Mi papá toda la vida laburó acá, trabajaba acá y me trajo” (Damián, empresa textil)

En relación con esto último, en la reproducción de la trayectoria intergeneracional de clase trabajadora encontramos que la continuación de una determinada tradición o legado familiar aparece como un elemento recurrente. No solo están ligadas al trabajo en la misma empresa o en el mismo rubro sino también a las experiencias de militancia política y partidaria que algunos trabajadores expresan. Este hallazgo nos permite preguntarnos en qué medida esas tradiciones se encuentran condicionadas por las oportunidades y el contexto y en qué medida por la reproducción de las representaciones sociales y sus elementos núcleo en el seno de un grupo social y especialmente del grupo familiar, teniendo en cuenta que son las representaciones los elementos que median en la lectura que los sujetos realizan del mundo e interactúan con él.

“Mi papá que era un viejo socialista” (Alberto).

“(Mi padre) es mecánico del ACA, auxilio mecánico, fue camionero, colectivo. Y mi vieja laburaba en una textil y después fue ama de casa, y también hacía limpieza de departamentos”. (Julio, empresa de servicios)

A partir de estos elementos, nos interrogamos por lo que Grassi y Danani (2009) conceptualizan como *vieja normalidad*, la configuración y naturalización de una experiencia social que ubica al trabajo en el centro de las expectativas por una vida mejor, y que se asocia a la dignidad y el orgullo de ser trabajador. Como señalan las autoras, se trata de una normalidad construida por una cierta hegemonía, una posibilidad entre muchas, naturalizada y no natural. Pero aquellos elementos que ellas describen asociados al trabajo “normal” (empleos por tiempo indeterminado, jornadas regulares, vacaciones y licencias pagas, aguinaldo, seguridad social) no parecen coincidir con las descripciones que los trabajadores entrevistados realizan de sus trayectorias.

Asimismo, se distinguen en los relatos las dimensiones resumidas por Robert Castel que la crisis pone en riesgo y que los trabajadores luchan por mantener. En primer lugar, el trabajador está nítidamente distinguido de los “inactivos”, excluidos del mercado de trabajo, lo que comienza a aparecer con la crisis descrita por ellos mismos es el riesgo de quedar tipificado del otro lado de esa frontera. En segunda instancia, la fijación del trabajador a su puesto de

trabajo, lo que como veremos más adelante, se ve modificado con la recuperación de las empresas. Castel señala también las "nuevas normas de consumo obrero", que la crisis suprimió y que los trabajadores recuperan gracias a la autogestión de las empresas. Por ejemplo, los trabajadores hacen referencia a la posibilidad actual de tomarse vacaciones en familia o "darse un gustito". Por último, en lo que respecta al reconocimiento del trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, ante el rol inactivo de los sindicatos.

"El sindicato estaba con los patrones, (...) lo único que nos dijo fue que nosotros qué íbamos a lavar, íbamos a lavar calzoncillos" (Juan Carlos, lavador de lana)

Los trabajadores se reorganizan por fuera de estos para autogestionar las empresas. Es decir, que los trabajadores intentan recuperar una *vieja normalidad* que sin embargo no se condice con sus experiencias individuales y efectivas en su vida laboral.

Inicio en el mundo laboral		Trabajos posteriores
Edad	Tipo de trabajo	Tipo de trabajo
Adolescencia temprana (13 a 15 años)	Manual no calificado	Trabajos informales Fabril Otros - Distribuidora de instrumentos - Trabajo en el ferrocarril

b. Algunos elementos en la configuración de las representaciones sobre el trabajo

En el sistema de producción capitalista, y de modo especial durante la fase del siglo XX donde predomina la condición salarial, tal como hemos desarrollado en el capítulo 2, punto *b.v*, el trabajo se ha constituido como eje central de la vida social. Es en ese marco que esta indagación acerca de las representaciones sobre el trabajo (y su dimensión comunicacional) que sostienen los trabajadores de empresas recuperadas y autogestionadas permite avanzar en la comprensión de las tensiones que aun hoy subsisten en el imaginario social pese a las transformaciones que esa matriz social ha sufrido.

i. Condiciones materiales, desindustrialización e incertidumbre

La determinación mutua entre el trabajo y la vida social, en el sistema de organización capitalista, se ha ido profundizando a lo largo del siglo XX al punto de imbricarse de manera prácticamente indiferenciable. El trabajo se ha erigido como eje organizador de la vida social y por ello nuestro análisis gira en torno a las características particulares que esta adquiere en ese marco. Además, como hemos descripto, en la nueva relación salarial del siglo XX el trabajo remunerado asegura derechos, permite acceder a prestaciones sociales, y amplía la participación en la vida social a través del consumo, la vivienda, la educación e incluso actividades de ocio. Elementos que encontramos en los discursos de los trabajadores investidos de relevancia y reivindicación.

Las transformaciones del sistema productivo hacia finales de siglo comenzaron a entrar en tensión con esas categorías, como así también a desarticular las formas de organización colectiva que los trabajadores construyeron durante ese período. Con la crisis neoliberal comienza un proceso de desestabilización y fragmentación del mercado de trabajo y se resquebraja esa construcción identitaria, al tiempo que los lazos se debilitan. De esta manera, una vez más, condiciones materiales y construcciones simbólicas entran en crisis, aunque el derrotero que seguirá cada una no es necesariamente equivalente.

Por ello, en este apartado abordaremos la reconstrucción que los trabajadores entrevistados realizan de las condiciones estructurales bajo las cuales afrontaron los diferentes procesos de recuperación de las empresas.

Los trabajadores describen en las entrevistas las dificultades que la industria comenzó a atravesar a mediados de los 90 como parte de un proceso más amplio. Los relatos se enmarcan en el proceso ya descripto de apertura comercial desarrollado a partir de 1976 y profundizado durante la década de los 90 en Argentina, en el que la industria nacional, entre 1991 y 2001, creció a una tasa anual acumulada equivalente a un tercio de la del resto de los sectores como consecuencia de la competencia con los productos importados.

“Empezaba a caer la industria nacional, cuando se venían cerrando fábricas en el 97, pero ya a partir del 95 ya veníamos teniendo problemas en fábricas”.
(Ramón, trabajador del vidrio)

Asimismo, respecto del mercado laboral los entrevistados señalan las dificultades que enfrentaban para conseguir empleo, la exigencia de los requisitos solicitados por los empleadores y la percepción de falta de oportunidades.

“En ese momento era difícil conseguir trabajo” (Ramón, templado de vidrio).

“Con la crisis ya se daban el lujo de elegir a la gente por el color de ojos, edad, pelo” (Daniel, empresa alimenticia)

“Era difícil, no fue nada fácil, sin trabajo y sin plata sin nada, fue difícil, lo que me motivo prácticamente, al ver que no había nada, no había trabajo en ningún lado, estaba esa posibilidad”. (Juan Carlos, empresa textil)

“Conseguir laburo en esa época formal era imposible”. (Alberto, imprenta)

Se trata entonces de una etapa signada por la incertidumbre ante la percepción de un contexto desalentador en el que deben aceptar forzosamente las condiciones laborales impuestas. En relación con ello, las empresas implementan diferentes formas de precarización y flexibilización. La reducción de beneficios, o formas de remuneración adicionales al salario, la falta de pago de los sueldos, despidos sin indemnización, la vulnerabilidad de los más jóvenes ante la falta de antigüedad.

“La primera limpieza que nos tocó, los que caían eran los más jóvenes, con menos experiencias en fábricas”. (Ramón, empresa de vidrio)

“Anterior a la crisis del 2001, nos fueron quitando beneficios que teníamos, cajas de alimentos, cajas de artículos de tocador, teníamos arreglos internos con la patronal, ticket canasta, nos iban quitando”, y tras denuncias inútiles en el Ministerio de trabajo, “los problemas se fueron incrementando, empezaron a pagar fuera de tiempo y forma. (...) Llegaron a darnos monedas para ir y volver del trabajo”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Nos echaron y sin pagarnos un mango. Como nosotros no teníamos respaldo del sindicato nos hacían firmar un papel que no íbamos a hacer reclamos, y que sé yo, uno no tenía asesoramiento, firmabas un papel y no nos pagó ni un centavo y no tenías derecho a reclamar”. (Ramón, empresa de vidrio)

“Para las fiestas de 2001, para la navidad nos dieron 20 pesos y para año nuevo 50, y como regalo de fin de año nos dieron una carta a domicilio explicando que si no aceptábamos la quita del 50% del sueldo la fábrica iba a quebrar por culpa nuestra, en casa no sabían nada, una bomba. Y a los pocos días un telegrama con 30 días de suspensión” (Daniel, empresa alimenticia)

Por otra parte, frente a las dificultades concretas que la crisis de los 90 y principios de los 2000 supuso para la subsistencia de los trabajadores y sus familias, las narraciones de los entrevistados evidencian expresiones colectivas que se conforman para combatirlas:

asambleas barriales, pequeñas formas de solidaridad y altruismo, ollas populares, nuevos métodos de lucha colectiva y militancia, que iremos recopilando a lo largo de este trabajo, y en definitiva el propio proceso de recuperación de las empresas.

Especialmente en los años 2000 y 2001 se reprodujeron las asambleas barriales y las ollas populares o “locreadas” que se organizaban en la puerta de las fábricas para

“juntar un poco de plata para los que estábamos afuera, para la comida, (...) algunos dejaban una monedita, (...) a dos cuadras estaba la arrocería gallo, el delegado siempre se venía con un par de cajitas de arroz, después acá en frente estaba los que venden cosas para la oficina, el delegado también siempre venía con algo abajo del brazo. Después lo que no me voy a olvidar más es un viejito que hacía reparto de pan con una bicicleta, por el centro, tipo 4 de la mañana siempre pasaba por acá y nos dejaba una bolsita de facturas y una bolsita de pan, todos los días. (...) Hubo un parrillero en la esquina le ayudábamos a entrar las parrillas y nos daba un pedacito de asado, un choricito, y así nos íbamos rebuscando”. (Daniel, empresa alimenticia)

Como hemos señalado, la constitución del trabajador de la sociedad salarial como actor social portador de una identidad llevaba aparejado un determinado repertorio legítimo de acción colectiva y formas de protesta. El fin del salariado también cuestionó esas formas y dio lugar a la emergencia de otras o bien a la reconfiguración de las expresiones clásicas de la lucha obrera. En ese sentido los trabajadores en sus relatos, y el proceso de recuperación de las empresas, dan cuenta de diferentes formas en que se imbrican las condiciones materiales con las nuevas formas de lucha.

“Nosotros como agrupación ya nos planteábamos en ese momento que los métodos de lucha anteriores de la clase trabajadora con un 40% de desocupación como había en ese momento ya eran casi inútiles para conquistar salarios o condiciones de trabajo. Por eso nos planteábamos la posibilidad de ocupar las fábricas y ponerlas a producir”. (Eduardo, metalúrgica)

Por otra parte, las experiencias previas de trabajo formal y las trayectorias de militancia gremial llevan aparejadas formas tradicionales de organización y control que se presentan como inadecuadas ante los nuevos contextos. Es decir, que las formas de lucha o protesta asociadas a la organización sindical tradicional que emprende negociaciones con la patronal no responden ante contextos de desocupación masiva y deslegitimación política como los descritos anteriormente. La recuperación de empresas también requirió la modificación o al menos una tensión con esas representaciones.

“Hasta que entré a trabajar en el 83 en Maronese, acá en las torres de Wilde. Y ahí fueron las inquietudes gremiales, me decían: hablá en la asamblea. (...)”

Tenía 18 años de experiencia trabajando en una empresa tradicional que vos venías, marcabas tarjeta, nosotros íbamos a laburar, si bien teníamos una comisión interna fuerte la verdad que la preocupación era: que se preocupen ellos. Así que nunca pensamos en una cooperativa, siempre era: empresa que venga nosotros tenemos que garantizar la continuidad laboral de todos nuestros compañeros". (Mario, empresa de servicios)

En ese sentido, la representación del trabajo como eje articulador de la vida social continúa operando como un elemento clave para hacer posible la acción política y colectiva, aun cuando los individuos se encuentran desocupados se organizan en torno "al trabajo" como valor y demanda para expresar sus demandas colectivamente.

Asimismo, en relación con el mercado laboral, la edad se presenta como condición que impide encontrar otro trabajo y que por lo tanto obligó a los trabajadores ante la crisis a pensar en otra opción que no fuese la de insertarse en una empresa o trabajo formal tradicional.

"Los motivos que me acerqué eran que a mi edad más o menos era difícil, con 40 años, conseguir un trabajo estable y como tenía compañeros conocidos acá me abrieron las puertas de vuelta para volver". También Alberto indica que "éramos todos relativamente cincuentones, entonces ¿dónde mierda íbamos a conseguir...?" (Ramón⁷, empresa de vidrio)

"El aporte grande que hace la UST es eso, le da laburo a los pibes y a los muchachos grandes que quizás no conseguirían laburo en ningún lado, porque sería muy difícil conseguir un empleo. Acá entró gente a laburar que hacía 10, 15 años que... porque en los 90 no había laburo en ningún lado, los chabones de 40, 50 años que se quedaban sin laburo no conseguían laburo. Y acá consiguieron una fuente de trabajo. Y también la incorporación de muchos pibes del barrio a laburar". (Julio, empresa de servicios)

En esa dirección, aparecen en el discurso de los entrevistados ciertos significantes que dan cuenta de la tensión entre la identidad como trabajadores asalariados y las condiciones estructurales que el mercado laboral presenta.

"la mayoría de los compañeros y me incluyo, somos descartables para el sistema laboral. Únicamente juntando cartones o una cosa de esas". (Daniel, empresa alimenticia)

⁷Ramón había sido despedido de la empresa en manos de sus dueños y fue convocado por sus ex compañeros tras la recuperación en manos de los trabajadores.

Los trabajadores se auto-perciben como “descartables” debido a “la edad”, son desechados por el sistema laboral formal y la única opción que se les ofrece es en la informalidad, lo que, como ya hemos señalado, no es concebido como “trabajo” sino como una estrategia de supervivencia.

“hoy también cuando un trabajador de 45, 50 años se queda sin empleo se convierte en un muerto social en Argentina y más si no cobra indemnización ni nada”. (Eduardo, metalúrgica)

Por otro lado, la legislación vigente a fines de los 90 y principios de los 2000 tampoco protegía a los trabajadores ante el contexto de crisis de la industria ante la eventual quiebra de las empresas. La Ley de Quiebras vigente desde 1995 a 2011 no consideraba las propuestas de cooperativa de los trabajadores antes de decretar la liquidación (remate) de la planta y sus bienes; como tampoco consideraba el derecho de los trabajadores a tener participación desde el momento de la convocatoria de acreedores, los trabajadores eran considerados por la ley ajenos al concurso y sólo intervenían como acreedores privilegiados, es decir que no tenían prioridad para el cobro en caso de liquidación o acuerdo de pagos.

“Primero la gran desocupación y también la modificación de las leyes que habían existido en el año 95, la modificación de la ley de quiebras que no solo dejaba a los trabajadores sin empleo sin posibilidad de jubilarse, el país nunca tuvo un seguro de desempleo, nuestro país nunca tuvo, ni ahora. Y para colmo la modificación de la ley de quiebras hacia que si se remataba los bienes anteriormente al 95 por lo menos los trabajadores algo cobraban, después del 95 con la modificación no se cobraba nada. Ese coctel explosivo fue lo que provocó que se pudieran recuperar empresas en Argentina”. (Eduardo, metalúrgica)

Es decir que los trabajadores describen el escenario de la recuperación de las empresas condicionado por múltiples elementos que actuarían también como motivaciones a la hora de organizar nuevas formas de lucha.

CONDICIONANTES ESTRUCTURALES DEL CONTEXTO DE RECUPERACIÓN IDENTIFICADOS EN LOS DISCURSOS DE LOS TRABAJADORES:

- PROCESO DE DETERIORO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA
- LEGISLACIÓN VIGENTE EN DETRIMENTO DE LOS TRABAJADORES (PRECARIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL)
- DESPIDOS SIN INDEMNIZACIÓN

DIFICULTADES PARA CONSEGUIR NUEVO EMPLEO (LA EDAD COMO CONDICIONANTE)

ANTE ELLO:

- NUEVAS FORMAS DE LUCHA OBRERA
- EXPRESIONES DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA PARA MITIGAR LOS EFECTOS DE LA CRISIS

ii. Subjetividad, la dignidad del trabajador y un “cóctel explosivo”

La construcción que los trabajadores realizan del trabajo como representación social contiene condicionantes y dimensiones materiales que han sido desarrolladas en el apartado anterior pero también se refiere a la forma en que las subjetividades se (re)construyen en relación con esa materialidad.

Entre los trabajadores aparece en primer lugar la necesidad de empleo como fuente de subsistencia, especialmente en relación con la manutención familiar. El trabajo se constituye como un elemento central para la supervivencia de la familia, como así también en un foco de conflicto intrafamiliar ante su ausencia.

“Somos todas sostén de familia, tenemos hijos y sin un sueldo que nos respalde de otra persona, de una pareja o de un marido”. (Marcela, empresa de servicios)

“Ya el solo hecho de vivir un conflicto en la fábrica donde no cobrás, eso te lleva a que en tu casa no aportás plata, yo me acuerdo que cuando acá empezaron los conflictos yo estaba casada, tenía dos hijos y mi marido trabajaba conmigo acá, eso ya es un conflicto porque ninguno de los dos llevaba plata a casa”. (Julia, metalúrgica)

Gracias a dios que tenemos mujeres que nos respaldaban, entonces salían a trabajar, salía a trabajar mi señora para poder mantener a los chicos”. (Ramón, fábrica de vidrio).

“Yo tenía a los tres chiquitos y para mí era mucho peor (...). Siempre va a pasar que uno tiene la mujer y no lleva plata, no lleva la sustentabilidad de la casa, siempre vas a tener problema en ese sentido”. (Damián, empresa textil)

La razón del trabajo se encuentra fundamentalmente asociada a la posibilidad de recibir la retribución salarial.

Pamela, una joven cooperativista del centro de estética afirma que trabaja “por necesidad. Necesitaba pagar cosas mías, la facultad, el estudio”.

“Lo que se consigue es todo trabajando, si no hay trabajo no podemos llevar un peso a la casa” (Ramón, trabajador del vidrio).

“Los primeros dos años que yo trabaje en la cooperativa fueron años llamémosle buenos porque yo trabajaba cobraba y todo bárbaro” (Julia, IMPA).

Otros elementos aparecen en relación con el mundo del trabajo, como la importancia otorgada a la permanencia y continuidad laboral.

“En realidad el mayor beneficio es saber que nosotros nos vamos y sabemos que al otro día tenemos un lugar donde hacer lo que sabemos hacer que es trabajar. Nadie acá está pensando que lo pueden rajar. Eso es muy importante para un trabajador” (Eduardo, IMPA).

“Para mí fue la posibilidad esa que se podía llegar a hacer la cooperativa para seguir trabajando, fue eso lo que me motivó a quedarme, porque yo sabía que si podíamos trabajar nosotros y ponerlo en funcionamiento a futuro sería una posibilidad de seguir trabajando” (Juan Carlos, operario textil).

Por otro lado, la conceptualización acerca del mundo del trabajo se enlaza con significantes como *progreso, educación, orgullo, dignidad*, que van completando los sentidos que se le atribuyen y que configuran su representación. La educación ocupa un lugar especial en el discurso de los trabajadores.

“Yo trabajo para progresar, para progresar. Lo que yo no tuve en ese tiempo, cuando yo era joven, cuando era pibe, que tenía que ir a trabajar, yo no quiero que mis hijos pasen eso, yo quiero que estudien, yo tengo dos gemelas de 16 años, yo les digo: ustedes tienen que estudiar porque ustedes ahora tienen la posibilidad”. (Damián, empresa textil)

“Pude ver mis hijos terminar los estudios, con todo el sacrificio del mundo terminaron los estudios, hoy trabajan, uno formó una familia, tengo una nieta, es como que hoy estoy disfrutando de todo eso que siempre lo digo, es de lo que yo me llevé de acá, de lo que yo me gané acá, que me ayudó a formar una familia y de tenerla bien”. (Julia, metalúrgica)

“Lo que habíamos dicho era: los que no terminaron la primaria terminar la primaria y los que no terminaron la secundaria terminar la secundaria, el que tenga la posibilidad de hacer un terciario hacemos un terciario. (...) Era como ofrecernos como una mano de obra calificada, esto fue lo que salió de la asamblea”⁸. (Mario, empresa de servicios)

Se encuentran presentes en los discursos de los entrevistados conceptos ligados a la subjetividad y la identidad de *ser trabajador, laburante*. También aparecen en los relatos una dimensión relacionada con el disfrute en el trabajo.

“No me sobrarán cosas pero la tengo bien, ese es el orgullo que tengo, el ser una trabajadora”. (Julia, metalúrgica)

“Vos trabajás porque cuando el hombre trabaja se siente bien, cuando el hombre no trabaja me parece que se le viene, cómo se dice, el mundo abajo. Es como que tenés dignidad en ese sentido”. (Damián, empresa textil)

“Yo soy un laburante, no es mi puesto de delegado, lo que estoy defendiendo la forma de trabajo que siempre hemos discutido”, al tiempo que boceta su identidad de *laburante* en contraposición al “de traje y maletín”: “Estamos acostumbrados que el que es capaz es el que se va de traje y maletín y no nosotros que andamos de grafa, y nos gusta andar de grafa, no es que no tenga un traje, hoy estábamos plantando y me gusta laburar, disfruto de laburar con mis compañeros”. (Mario, empresa de servicios)

Por otra parte, el concepto de militancia ligado a la participación política se encuentra también, en algunos casos y experiencias ligado al campo laboral.

“(la empresa recuperada) me permitía hacer las dos cosas que hice toda mi vida: trabajar y militar, y acá se conjugaban las dos formas y lo pude hacer”. (Eduardo, metalúrgica)

“Donde había una fábrica interesante uno se metía a laburar supuestamente para captar gente y después hacer la revolución, eran los 70”. (Alberto⁹, imprenta)

“Sigo siendo marxista (...) y dentro de lo más extraordinario que tiene Marx es el problema del trabajo (...). El patrón te explota, pero porque vos te dejás explotar”. (Alberto, imprenta)

⁸Mario narra el rol que la comisión interna de trabajadores atribuyó a la educación y al trabajo calificado cuando inició el proceso de retirada de los dueños de la empresa en manos de una multinacional.

⁹ Alberto se autodefine como trostkista y tiene una larga trayectoria de militancia partidaria en esa línea.

En el discurso de los trabajadores que se autoconciben como marxistas hay elementos que se contraponen a la dignidad otorgada por el trabajo que resaltan la mayoría de los trabajadores. Podemos inferir aquí que hay representaciones de tipo político-ideológico que median en la lectura de la realidad con tanta fuerza como las representaciones más típicas de clase trabajadora hasta ahora analizadas.

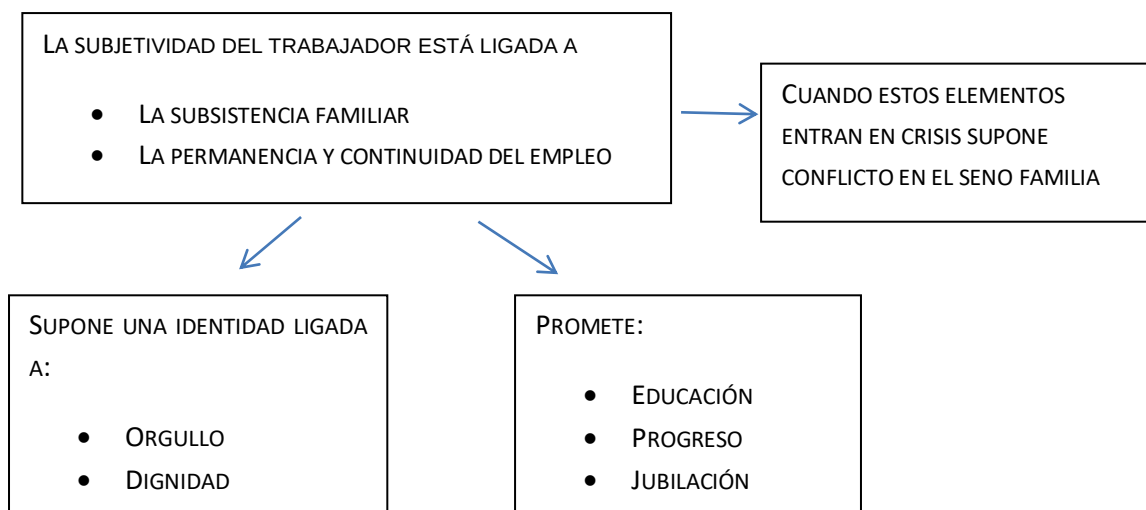
“Cultura del trabajo en el capitalismo es explotación, entonces se pierde hasta la dignidad porque vos no haces lo que te gusta, porque tanto el patrón como vos buscan lo mismo, dinero, no satisfacer necesidades”. Expresa: “Yo destruiría la palabra (...). Sale de travelio que era cuando empieza la dominación de la esclavitud el que no quería trabajar lo torturaban con un aparato que le apretaba y de ahí sale la palabra trabajo”. (Alberto, imprenta)

En relación con la identidad del trabajador, otro elemento que se destaca es la aparición de la posibilidad de jubilarse. La posibilidad de acceder a un salario y una jubilación son elementos constitutivos de esas expectativas de un futuro mejor y protegido que caracteriza a la sociedad salarial, y al trabajador, que al no contar con los medios de producción necesita un horizonte para su subsistencia al no poder continuar trabajando.

“Tenés la satisfacción que te podes jubilar, (...) disfrutas la jubilación, poco o mucha pero la disfrutas, y son todas cosas que te impactan”, (Julia, metalúrgica)

Por otro lado, en el apartado anterior identificamos algunas palabras con que los trabajadores describen lo ocurrido en el momento en que decidieron ocupar y recuperar las empresas donde trabajaban: *cóctel explosivo*, *bomba*, permiten dar cuenta del derrumbe de la matriz salarial que hemos descripto, la eclosión de la identidad constitutiva de los sujetos, un explosivo que la dinamita desde su propio centro.

Esas narraciones se condicen con la pérdida de la idea de progreso, con las representaciones de un futuro promisorio, que en términos de los relatos de trabajadores se relaciona con la idea de acceso a la educación superior para sus hijos, la posibilidad de jubilarse, de tener continuidad en un empleo. Es decir, se encuentra asociado a la promesa de ascenso social, lo que se ve cercenado ante la crisis, en la que directamente se pone en cuestión la subsistencia más inmediata ante el riesgo de desempleo latente.



c. El trabajo en el escenario de autogestión

Hacia fines de los 90 y comienzos de los 2000, en la medida que los trabajadores constataban la desaparición de sus fuentes de trabajo, comenzaron los diferentes procesos de ocupación y la posterior autogestión de las empresas. La extinción del trabajo, como eje articulador de la vida social, era concebido como inaceptable. En las narraciones de los entrevistados, como emerge de lo analizado en el apartado anterior, se evidencia la percepción y construcción de la crisis: la certeza de no tener otra opción laboral. Por otro lado, en comparación con otras experiencias previas, afirman que eligen por sobre todo aquellas de autogestión.

i. La salida ante la muerte social

La situación que se vivía al momento de recuperación de las empresas era percibida en términos de *vida o muerte* por los trabajadores. Conceptualizaciones como “muerto social” o “salvarse” dan cuenta de la situación “terminal” que los trabajadores concebían de manera compartida y que motivó los procesos de lucha por la autogestión.

“muchos cuando formamos la cooperativa ya tenían otro trabajo, no aguantaron en la calle, abandonaron la cooperativa, muchos que no creyeron tampoco”.
(Daniel, empresa alimenticia)

“Esos trabajadores no tenían otra salida, si dejábamos de hacer esto era casi un muerto social. Como quedaban miles de trabajadores en ese momento. Así que no había mucha alternativa”. (Eduardo, metalúrgica)

“Lo único que tenía, en ese tiempo era lo único que había” (Damián, trabajador textil):

“Cuando fue ese momento era salvarse, o te ibas a un MTD o te jugabas a algo, y a nosotros se nos ocurrió esto, podría haber salido bien como podría haber salido mal”. (Alberto, imprenta)

“En ese momento capaz que si yo hubiese conseguido un laburo efectivo me iba, pero no había tampoco. Si me decía me voy a laburar a esta fábrica que tengo laburo todo el mes, pero no había”. (Juan carlos, empresa textil)

En lo que respecta al trabajo en la empresa autogestionada, los entrevistados afirman que volverían a elegir esa trayectoria y la posicionan como la mejor opción entre las oportunidades que han tenido en sus trayectorias (que recordemos que oscilan entre inserciones en el mercado formal con fuertes características de precarización y el mercado informal como mecanismo de supervivencia).

“Si yo tengo que cerrar los ojos y volver a elegir si tengo que volver a entrar a trabajar a IMPA, entro a IMPA”. (Julia, metalúrgica)

“En todos los trabajos estoy mejor ahora, como cooperativista, yo me siento mejor ahora”. (Damián, empresa textil)

Los trabajadores de empresas recuperadas también se expresan más satisfechos a nivel de las motivaciones en el marco de la autogestión. Por otro lado, parece reforzarse en el marco de la autogestión cierta concepción meritocrática del trabajo, en la que la retribución obtenida responde a los esfuerzos individuales realizados. Situación que difiere de lo que ocurría en la empresa en manos de sus dueños anteriores donde aún frente al trabajo y el esfuerzo personal no obtenían el salario correspondiente.

“Mejoró, porque yo en lo otro iba a trabajar porque tenía que ir a trabajar, si yo me quería comprar algo, era otra necesidad, yo acá trabajo y me siento bien, a mis hijos no les está faltando. Yo mi semana cobro poco, o un poco más, pero la estoy cobrando y antes no, tenía que estar dependiendo de los demás. Yo trabajaba mi semana eh, la cumplía, pero no sabía si iba a cobrar esa semana”. (Damián, empresa textil)

Se evidencia por otro lado, el factor de la estabilidad que señaláramos en apartados anteriores, un rasgo propio de la matriz de la sociedad salarial que los trabajadores valoran y expresan haber encontrado en las cooperativas que conformaron.

“De todos los años que trabajé me quedo con la cooperativa. (...) hace 10 años que tengo un laburo fijo digamos, acá, que durante, de los 20 que vine a laburar acá, hasta los 35 me parece que no lo tenía, un trabajo fijo, y ahora hace 10 años que estoy acá, y después económicamente también me mejoró”. (Juan Carlos, empresa textil)

De esta manera la recuperación de las empresas constituyó la respuesta ante la crisis del mundo laboral y todo lo que ella implicó para la subjetividad de los trabajadores. Un intento por recuperar la fuente de subsistencia para sus familias (y quizás la familia misma), la estabilidad laboral, la recompensa ante el esfuerzo personal, entre otros elementos. Es decir que aun ante nuevas lógicas de producción y bajo un escenario de crisis del sistema económico y político que los mismos trabajadores describen, el sentido común que continúa operando es el de la lógica de producción capitalista y meritocrática. Al menos en una primera aproximación no parece haber sufrido grandes transformaciones.

ANTE LA CRISIS Y EL RIESGO DE “MUERTE SOCIAL”:

- BÚSQUEDA DE SUSTENTO FAMILIAR
- ESTABILIDAD LABORAL
- SATISFACCIÓN PERSONAL
- RECOMPENSA AL ESFUERZO



NUEVAS PRÁCTICAS
“VIEJAS” BÚSQUEDAS

ii. Sin patrón: nuevas lógicas, nuevos aprendizajes

Como mencionamos anteriormente, en el proceso de recuperación de las empresas, se produce una ruptura con la jerarquización del trabajo, desaparecen las figuras de los empresarios y gerentes para dar lugar al trabajador autogestivo, con lógicas más democráticas de decisión y gestión, al tiempo que se ven interpelados a aprender tareas que tradicionalmente realizaban otros empleados.

Por ello, en lo que respecta a los aprendizajes que los entrevistados reconocen en su trayectoria en la autogestión podemos distinguir aquellos de orden formal de los informales asociados a las necesidades que el trabajo diario y los procesos de recuperación implicaron.

Dentro de los aprendizajes formales se destacan aquellos relacionados con la capacitación para la venta (actividad que antes de la recuperación realizaba un sector de empleados que en líneas generales decidieron no acompañar el proceso de autogestión) y en cuestiones ligadas a la tecnología y el uso de computadoras (competencias que también podemos hipotetizar eran manejadas por otros empleados de la empresa y no por los operarios de fábrica que constituyen el grueso de las cooperativas).

“hicimos curso de capacitación de vendedores, curso de computación”.
(Ramòn, empresa de vidrio)

“Las reparaciones eran todas computarizadas, nosotros decíamos: bueno si tenés que dar un curso de capacitación de manejo de una máquina y los compañeros no saben leer y escribir es como robotizar al compañero, había que enseñarle a leer y escribir, que pudiese interpretar las lecturas de los discos, de las cámaras que tenían en las máquinas”. (Mario, empresa de servicios)

“Esas cosas todavía nos falta, ahí tenemos que hacer mucha más formación, la formación nuestra es casi permanente y a veces hay reticencia para ir a formarse, ya tienen el laburo y lo que les importa es el trabajo”. (Mario, empresa de servicios)

“yo tenía un oficio que aprendí en la editorial que era de fotocromía, yo era retocador de fotografía artesanal, no existía esta porquería (señala la PC). Entonces cuando vuelvo de Corrientes no existía más la fotocromía, pincelito, tinta, negativo...tuve que aprender photoshop a las trompadas”.
(Alberto, imprenta)

De esta manera, observamos que los avances tecnológicos se presentan como un desafío para estos trabajadores que deben garantizarse las habilidades y conocimientos necesarios para seguir desarrollando su oficio en el marco de la competencia de mercado.

En el segundo tipo de aprendizajes aparecen aquellos relacionados con la necesidad de tomar roles activos en la administración y gestión de la empresa, lugares que tradicionalmente ocupaban los empresarios y gerentes. En las cooperativas en cambio funciona un Consejo de Administración¹⁰, que dependiendo de la empresa es meramente formal para cumplir con las exigencias del INAES que las regula ante el Estado, o bien asume realmente esas funciones. Lo que es innegable es que dentro o fuera del Consejo de Administración esas tareas deben realizarse y se presentan como un desafío para los trabajadores.

“Fuimos aprendiendo a hacer un poco de todo, estuve un tiempo de presidente también, en el momento del muchacho que había metido la mano en la lata, como yo era principal vocal me tuve que hacer cargo de la presidencia”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Todos vamos aprendiendo, es un poco la idea de que todos podamos rotar la conducción de la cooperativa, es darnos cuenta de lo difícil que es, porque sino te generarás enemigos”. (Mario, empresa de servicios)

“Y lo tuve que aprender a los golpes. Tuve buenos compañeros que en esa época cuando vine a la tesorería había más compañeros en administración, siempre fuimos solidarios porque siempre nos ayudamos entre todos”. (Julia, Metalúrgica)

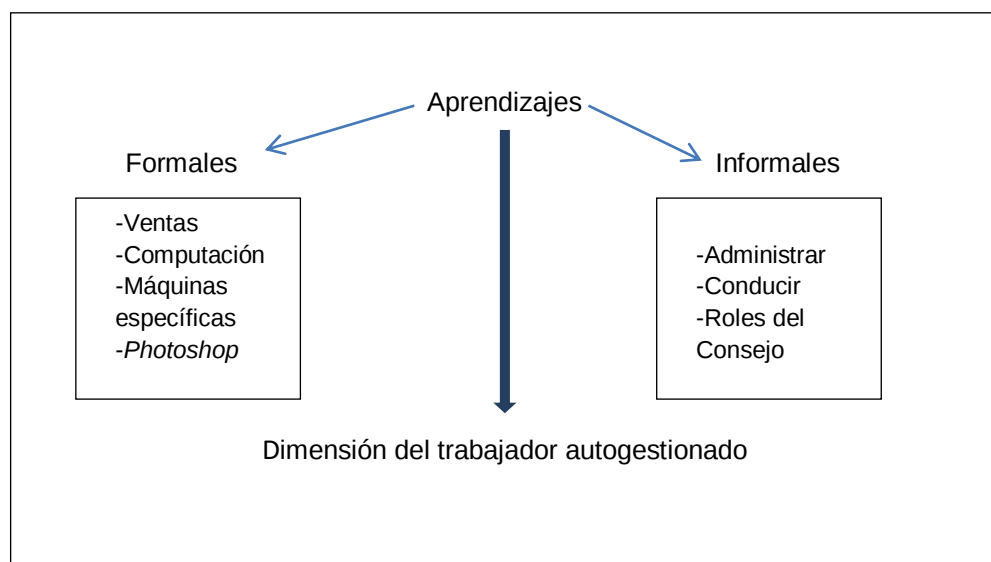
“con ayuda después se aprendió a hacer todo lo que es la parte de administración” (Juan Carlos, empresa textil)

¹⁰ El Consejo de Administración es el órgano administrativo por excelencia, se ocupa de organizar, dirigir y administrar las operaciones que realiza la cooperativa. Todas las actividades que realiza el Consejo quedan sujetas a la aprobación que la Asamblea Ordinaria realiza en forma anual analizando su gestión. En la Asamblea Ordinaria se eligen a los integrantes del Consejo de Administración. Luego las personas electas se reunirán para distribuir que cargos del Consejo ocupara cada una. Como mínimo, estos cargos serán Presidente, Secretario y Tesorero. La cantidad de miembros del Consejo de Administración debe figurar en el estatuto de la Cooperativa. (Fuente: <http://www.programasfecootra.com.ar/>)

Por lo tanto, un elemento de especial importancia es el aprendizaje que los trabajadores autogestionados han adquirido por medio de andamiajes contruidos por otros, la *ayuda* y el *compañerismo* aparecen como valores relevantes en ese contexto.

“Tuve la suerte de tener compañeras que me ayudaron, que me enseñaron el trabajo, a eso sumale los abogados, las contadores. Aprendí, no me las sé todas no, siempre tenés que recurrir a alguien que te explique algo, pero aprendí, no sabía ni siquiera lo que era manejar una computadora. En ese entonces teníamos unos abogados que me dijeron: Julia yo me manejo todo por mensaje en computadora. Yo decía donde me metí. Y aprendí, aprendí como una trabajadora”. (Julia, metalúrgica)

De estas declaraciones se desprende que el “aprender” es también un elemento constitutivo del “ser trabajador” y especialmente del trabajador autogestionado de empresas recuperadas, ya que se encuentra ligado a las nuevas lógicas de trabajo y organización que los sujetos deben afrontar colectivamente.



iii. Aprender del cooperativismo

La dinámica de retribución por el trabajo propia del cooperativismo es percibida también como un elemento que debe aprenderse, dado que entra en tensión con el salario como forma por excelencia de la cultura salarial plenamente arraigada. Es quizás este punto uno de los que más claramente diferencia este fenómeno de la empresa tradicional, pero en el plano de las representaciones nos interesa más bien identificar continuidades y rupturas respecto del salario tradicional y la nueva democratización de la información económica y la aparición de retiros (más o menos) iguales para todos los trabajadores de la empresa.

El cooperativismo es percibido como un aprendizaje nuevo, que rompe con el sentido común que el sujeto trae de sus experiencias previas en el mercado laboral. Además se relaciona con una readecuación de las expectativas: no hay aumento de salario, se reparte lo que hay entre los trabajadores. La eliminación de las diferencias (en la retribución monetaria) implica también la renuncia a aspirar a un salario mejor, y por lo tanto entra en tensión con las representaciones meritocráticas del mercado laboral. Por lo tanto no implica la desaparición de los conflictos. Es decir, al desaparecer la figura del patrón desaparece también la posibilidad de realizar ciertos reclamos o negociaciones que se diluyen o transfieren al ámbito de la asamblea que analizaremos más adelante, pero donde las “reglas de juego” son diferentes.

“Es cuestión de ir todos los días haciendo un poquito de cooperativismo, porque hay que hacerlo al cooperativismo, porque vos tomás por ahí gente nueva y no sabe lo que es el cooperativismo, gente que está acostumbrada a trabajar en una sociedad anónima que entra y le paga el dueño, no le paga un asociado, y yo acá a los compañeros les digo: acá lo que se factura es lo que nos repartimos, más no, no podemos pedir más porque es lo que hay”. (Julia, metalúrgica)

“Ganamos todos iguales, desde el compañero que está en portería al compañero que está en la dirección de la empresa, el coordinador general, todos. Pero en otras empresas se mantienen los salarios diferenciados, algunos compañeros ganan más que otros. Hay luchas de intereses por el dinero, acá también, siempre queremos ganar más, por eso la dirección tiene que ser muy firme, porque si la dirección no es muy firme se puede fracasar, es muy difícil a veces”. (Eduardo, metalúrgica)

“cuando estaban los patrones siguen siendo eran los encargados, siguen siendo, pero ya no tienen el beneficio de llevarse más plata, ahora llevamos todos parejo”. (Daniel, empresa alimenticia)

“desde el portero, hasta el presidente de la cooperativa cobra exactamente lo mismo. Nosotros no hacemos diferencias porque yo estoy en el consejo o porque soy la tesorera cobro más, no, todo el mundo cobra exactamente lo mismo”. (Julia, metalúrgica)

Como puntos fundacionales de la cooperativa aparece la idea de la igualdad como forma de sostener el compañerismo.

“Lo primero que hicimos fue definir que cobrábamos todos igual en una asamblea, que no había presidente de la cooperativa y el que limpiaba el baño, éramos todos dueños de la cooperativa, todos compañeros, todos habíamos hecho el esfuerzo por recuperar el trabajo. Eso hasta el día de hoy con todos los quilombos que nos implica eso”. “Todos cobramos lo mismo. Es

una forma de que no haya entre los compañeros disconformidades, que digan, que suele suceder: para que yo me voy a calentar en trabajar si fulanito se lleva más que yo. Entonces preferimos para que haya más unión entre los compañeros que todos nos llevemos lo mismo". (Julia, metalúrgica)

Por otra parte, también aparecen tensiones cuando hay diferencias salariales por diversos motivos. Uno de ellos es que algunas cooperativas dan retiros mensuales más altos a aquellos trabajadores con mayor antigüedad, de manera que los fundadores de la cooperativa reciben más dinero que los trabajadores que se incorporaron después. Encontramos ante esto la disconformidad explícita de quienes se encuentran en el lugar más desfavorecido.

"hay una brecha que se nota incluso hasta en el sueldo, ellos tienen un sueldo que es superior a los muchachos que entramos después, incluso tienen una semana más de vacaciones que los muchachos que entramos después, así que hay una brecha entre las dos partes".

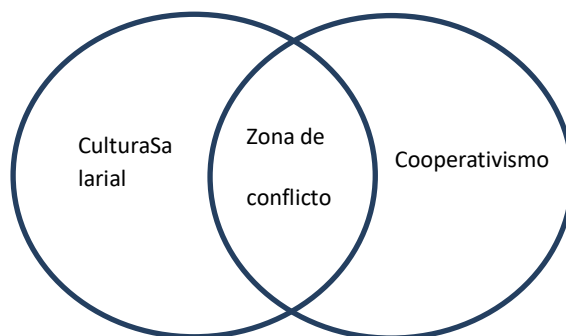
"creo que al ser una cooperativa tendríamos que tener todos más o menos los mismos beneficios. Si más bien, se los reconoce a los socios que han fundado, yo les reconozco toda la valentía que tuvieron, el momento conflictivo que pasaron, de crisis con su familia, de estar a punto de perder el trabajo. La verdad que hay una diferencia, no es lo mismo yo que entré después cuando ya estaba todo armado que los muchachos que la tuvieron que pelear desde ahí. Pero creo que no está bien. Si bien hay categorías, me parece que en vacaciones podríamos tener todos la misma cantidad de días y hasta el retiro también". (Julio, empresa de servicios)

De esta manera, no solo se establecen diferencias entre las empresas que mantienen el mismo monto de retiros para todos los trabajadores de aquellas que diferencian, por ejemplo, por antigüedad; sino que al interior de las cooperativas se expresan disconformidades con esas inequidades entre nuevos trabajadores y fundadores.

"Hay un grupo que son los socios fundadores que tienen un premio a la antigüedad. Hay compañeros que tienen dos años de trabajo, son socios, tenemos un sueldo básico que cobramos todos iguales. Después se diferencia por antigüedad, que entre el que más cobra y el que menos cobra debe haber 2 mil pesos de diferencia. Eso hace ruido, en realidad lo hacemos porque nosotros planteábamos que nuestro laburo lo podía hacer cualquiera, no es que somos profesionales cortadores de pasto, es un laburo rudimentario y que lo íbamos a sostener en tanto que fuéramos capaces de sostener un proyecto integral que iba mucho más allá del corte de pasto". (Mario, empresa de servicios)

Así, observamos diferencias entre lo que cada trabajador percibe como justo o equitativo en función del lugar que ocupa y no necesariamente se constata un acuerdo generalizado al interior

de la empresa. Podemos inferir que estas cuestiones constituyen un área de roces entre trabajadores generando tensiones que deben dirimirse en los ámbitos legitimados de toma de decisiones que analizaremos más adelante.



iv. Las tensiones del cooperativismo

Retomando las tensiones expresadas en el apartado anterior respecto de lo que cada colectivo de trabajadores considera igualitario o equitativo, es posible distinguir otros ámbitos de tensión propios de la dinámica de funcionamiento de una empresa recuperada y autogestionada.

La administración de los ingresos y la decisión respecto de que se reparte entre los trabajadores y aquello que se destina al capital fijo de la fábrica es motivo central de tensión entre los trabajadores

“De hecho uno que gana igual que los compañeros también es complejo, y para colmo son los peores momentos donde hay que ahorrar. Cuando ya estás bien, cuando ya tenés liquidez, en IMPA estamos ganando 22 lucas hace casi dos años que tenemos un salario de 22 mil pesos, 22, 23, 19, 20. Ahora ganamos 2700 a partir de febrero 3300 por semana y después a fin de mes hacemos una cuenta que el 60% nos repartimos entre todos los trabajadores y 40% va para ahorro de la cooperativa, entonces como es un excedente de ganancia de 9 mil, 10 mil pesos más. A pesar de eso siempre el reclamo está de poder ganar más. Y en los momentos que teníamos que ahorrar era en los momentos más difíciles, cuando ganábamos muy poco. Uno mismo que sabe la necesidad que tiene en su casa o por uno, uno tiene que decir: no, nos llevamos 4 mil nada más y lo otro tiene que quedar, y lo tenés que hacer desde la comprensión de que eso después te va a beneficiar, pero hay otros compañeros: vamos a llevarla después vemos”. (Eduardo, metalúrgica)

“Las discusiones que básicamente son siempre las mismas. Esto que cobramos todos iguales, se han inventado ítems para premiar respecto del cuidado de equipos, el presentismo, hay un montón de cosas que el día a día te hace ir cambiando, porque no todos acompañamos el proceso al mismo tiempo”. (Mario, empresa de servicios)

Como ya indicamos, la desaparición de los puestos jerárquicos en las empresas recuperadas no conlleva necesariamente la eliminación de los mecanismos de control o vigilancia y mucho menos de las estructuras de poder. Es por ello que sostenemos que el poder no se ejerce necesariamente de manera centralizada, ni de arriba hacia abajo, sino que recorre las relaciones entre los trabajadores.

Por ejemplo, el reparto del dinero implica también control mutuo y muchas veces desconfianza, posicionándose nuevamente como una cuestión central en lo que respecta a las tensiones en el interior del grupo de trabajadores.

“Si vos das un aumento y después tenés que retroceder en el tema del salario es más complicado. Las luchas y las discusiones se siguen dando. Si no hubiera dinero esto sería un paraíso, pero el dinero siempre implica desconfianza, por eso tienen que estar bien claros los números, tiene que haber mucha confianza, una vigilancia entre todos, como yo les digo: yo no toco la guita pero vigilo todo, y así les pido a todos, vigilémonos entre todos, vengan y pregunten”. (Eduardo, metalúrgica)

También el presentismo en relación con la retribución monetaria aparece, en palabras de los mismos trabajadores como mecanismo de disciplinamiento. Este tema es motivo de debate en asambleas.

“Por ahora se le descuenta. Nosotros no cobramos con recibo de sueldo tenemos un retiro, entonces el día tiene un valor y de ese valor se descuenta el tiempo”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Los temas más puntuales tienen que ver con la plata, básicamente lo que se ha ido resolviendo en distintas asambleas es que está bien todos ganamos iguales, pero si alguno no viene a laburar, ¿cómo haces la diferencia? Si es lo mismo que venga o que no venga, estamos descalificando al que viene, es todo una discusión, entonces como hacemos cuando todavía sigue siendo la línea más rígida de disciplinamiento la guita, las asambleas resolvieron que se descuenten los días no trabajados del aguinaldo. Porque a nosotros también nos viene un medio aguinaldo en junio y un medio aguinaldo en diciembre, si no da veremos lo que queda, hasta ahora siempre vino dando, pero sí se sabe en la asamblea, que está escrito en acta, que hay un sueldo adicional, un retiro de excedentes, es como un sueldo más, pero ese retiro tiene que ver con los días efectivamente trabajados”. (Mario, empresa de servicios)

Otro elemento que aparece como diferenciador en las retribuciones monetarias de los trabajadores en algunas empresas es el pago de horas extras. Mientras que en algunas empresas es considerado un esfuerzo “extra” que el trabajador debe realizar si se necesita

porque la demanda de trabajo lo requiere (y “si gana la cooperativa ganan todos”), en otras empresas recuperadas las horas extras se contabilizan y se pagan aparte.

“Por ahí el que se lleva un poquito más es el que se queda a hacer horas extra, que viene un sábado a trabajar, que se queda en la semana de las 3 de la tarde a las 5. Ese es el compañero que se lleva una diferencia porque se queda trabajando más horas. Pero después el resto cobra exactamente lo mismo”. (Julia, metalúrgica)

“Ahora se estaban cobrando las horas extra, porque es ya un poco más de trabajo”. (Juan Carlos, empresa textil)

Por otro lado, ante representaciones ideológicas específicas (de orientación marxista) que median en la relación con el dinero encontramos elementos particulares como prácticas de trueque. Debemos mencionar que se trata además de empresas pequeñas con niveles mucho más simples e informales de organización que permiten este tipo de intercambios.

“Por mi forma de ser el dinero para mí es un fetiche sirve para lo que tiene que servir y lo demás no me interesa. (...) La opresión no es solo económica, vos tenés una opresión psicológica permanente, vivir hacinados en una ciudad es ridículo, la ciudad es propia del capitalismo. Ahora, ¿cómo hacés para desfeticizar a esa cosa que se llama dinero? Es imposible, porque lo necesitás, desgraciadamente, ahora, yo lo necesito, cuando vendo algo lo vendo, sino no morfo, pero no lo tengo incorporado como eje de mi vida, y en eso soy antisistémico, porque el eje de la vida de los tipos que viven en el capitalismo es hacer dinero”.

“Llego a hacer canjes, le hago folletos al peluquero por un corte de pelo, o al delivery por comida. No es que el me paga y yo le pago. Esas son cosas menores, con eso no vivo, vivo de los libros. Para hacer un libro me tenés que dar la mitad adelantado”. (Alberto, imprenta)

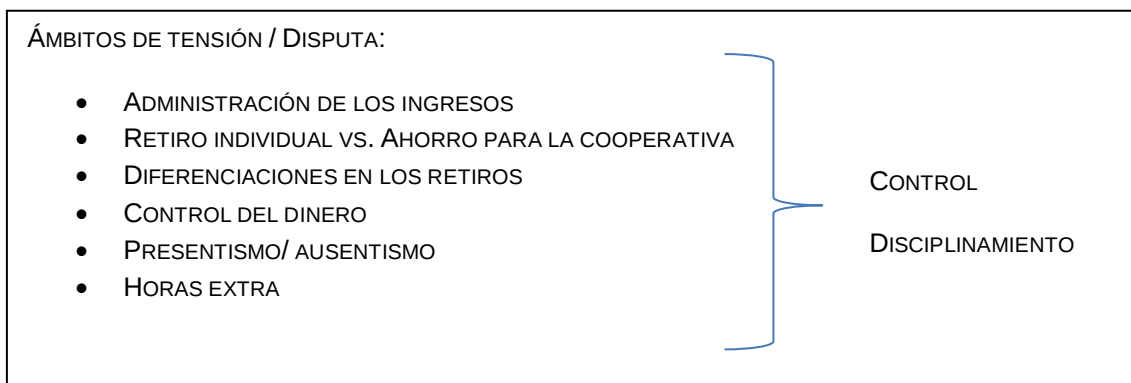
Por otro lado, en la reivindicación que los trabajadores realizan del trabajo autogestionado observamos la conformación de un eje que opone y diferencia el *control*, la *persecución*, el *apriete*, propio de los empresarios o patrones en la empresa tradicional del control ejercido por los propios trabajadores.

“un poco personalmente bajo relación de dependencia yo sufrí mucha persecución, apriete”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Estoy laburando para nosotros digamos, para mi digamos, (...) somos nosotros los patrones digamos, de una manera de decirlo, no tenemos a nadie que nos esté mandando ni controlando, nosotros mismos nos controlamos, y eso me parece que

es fundamental, y a parte que nosotros mismos estamos generando a través de lo que hacemos una entrada, un salario digamos". (Juan Carlos, empresa textil)

Hemos observado cómo entran en tensión en las representaciones de los trabajadores autogestionados las prácticas quizás más innovadoras de la recuperación de empresas como la transformación del salario en retiros equitativos, con aquellas aristas más tradicionales del capitalismo: el disciplinamiento, el control, la vigilancia. Y también aquellas relacionadas con la sociedad salarial y el imaginario de un trabajo estable, a largo plazo, que asegure la subsistencia y mejores niveles de consumo. Al tiempo que se reconocen aprendiendo cómo ser cooperativistas, cómo administrar una empresa o poniendo en común conocimientos con sus compañeros, los trabajadores de estas fábricas autogestionadas mantienen en firme tensión representaciones de las etapas más pauperizantes del capitalismo industrial y también de la "dichosa" sociedad salarial. Nos preguntamos en ese contexto, qué garantiza el equilibrio que permite, aún hoy, la continuidad del funcionamiento de las empresas.



d. La autogestión y la subjetividad

Como ya se ha indicado en investigaciones anteriores (Fajn, 2003) y en lo que emerge de las entrevistas realizadas, los trabajadores inician los procesos de recuperación de empresas impulsados por la percepción del contexto de crisis, no obstante aparecen nuevos sentidos con que comienzan a dotar su trabajo y diversos interrogantes hacia sus prácticas tradicionales. Es decir, que las estrategias de supervivencia puestas en juego no operan necesariamente en detrimento de ciertos cambios en la subjetividad de los actores.

i. El trabajador comprometido

Un eje de especial relevancia en el discurso de los trabajadores entrevistados tiene que ver con el compromiso que la empresa autogestionada requiere. En lo que respecta a la lucha por la ocupación se identifica la exaltación del esfuerzo requerido y las penurias atravesadas.

"Los que realmente nos demostraron que sí se podía hacer fueron los trabajadores con el gran sacrificio que hicieron. Nosotros muchas veces flaqueábamos, estábamos desde las 7 de la mañana a las 12 de la noche, no teníamos nada, al

otro día no sabíamos que íbamos a hacer, nos íbamos al bar y nos planteábamos si era necesario tanto sacrificio de los trabajadores. Muchos trabajadores se quedaban en la semana a dormir acá para llevarse lo poco que nos llevábamos los viernes para dejarle a su familia". (Eduardo, metalúrgica)

"Me di cuenta que no tendría que ser así, tendría que ser yo responsable como ellos mismos. Y ahí senté cabeza y traté de acompañarlos en la lucha trabajando". (Ramón, empresa de vidrio)

Por otro lado, algunos trabajadores expresan la necesidad de continuar ahondando la ruptura con los esquemas de la empresa tradicional para asumir un mayor compromiso en el trabajo diario, lo que muchas veces implica trabajar más horas o días de la semana que usualmente son no laborables. De esta manera, en la empresa recuperada hay una flexibilización del horario en función de las necesidades de producción que el trabajador debería asumir en tanto tome consciencia de que es para mantener una empresa que "es de todos". Esto se relaciona con el apartado en que analizamos la cuestión de las horas extra y cómo son concebidas según la empresa.

"a todos nos falta tener más instrucción cooperativista, porque estamos aprendiendo, seguimos aprendiendo siempre, a veces nos cuesta, nos cuesta eso de quedarnos después de hora, o de hacer cosas en otros horarios que no sean el nuestro de trabajo, nos cuesta a nosotros y cuesta hacer entender a ellos por qué es necesario, si hay que venir un domingo... le cuesta al ser humano el compromiso". Y agrega: "Sino es muy fácil, cumplo mi horario y me voy, cobro mi excedente y listo. Y pareciera como que estoy en relación de dependencia, si no me integro no veo el cambio de lo que es estar en relación de dependencia a estar en una cooperativa". (Marcela, empresa de servicios)

"Si habría que venir un sábado o un domingo o quedarse más horas hay que hacerlo, no hay tu tía, el compromiso está hecho, por el momento no fue necesario, pero en algún momento que tengamos que venir a trabajar un día no laborable para nosotros o quedarnos más tarde hay que hacerlo y hay que aguantársela, como ya fue hecho antes". (Daniel, empresa alimenticia)

Así, se identifica que se construye un sentido de la responsabilidad que sería mucho mayor que en la empresa tradicional. Lo que se asocia principalmente con el presentismo y el cumplimiento del horario (cuestiones que a su vez, como ya vimos, son también motivo de conflicto en las empresas).

"Es otro sistema, otro sistema en todo, porque vos date cuenta, en todo sentido, en la plata, en la responsabilidad, así es en todo. Nosotros tenemos que quedar hasta las 10 de la noche hoy, nos quedamos. Nosotros antes decíamos bueno, cumplimos ocho horas y si no nos pagan la hora extra nos vamos a casa, era así, y ahora no,

nosotros nos quedamos, es otra responsabilidad en ese sentido. Para mí es bien eso”.

“La otra vez trabajamos hasta el domingo, cuando tuvimos que sacar... otra responsabilidad eso es lo que yo te estaba diciendo, en el otro sentido yo cumplía las ocho horas y me iba, en este no, en este cumplo las ocho horas si no hay nada para terminar, me voy”.(Damián, empresa textil)

“Lo que tenemos nosotros a veces es buena disciplina, porque nuestro horario es a las 7 de la mañana y a las 7 de la mañana tenemos que estar todos. Tenemos un descanso de 15 minutos y eso se respeta a rajatabla, los horarios. Enfermedades gracias a dios tenemos poco, faltas tenemos poco. En ese sentido somos muy ordenados”. (Ramón, empresa de vidrio)

Asimismo, en algunos casos la falta de compromiso estaría relacionada con errores que provocan pérdidas monetarias y por los que los responsables deben responder.

“A veces por falta de compromiso de algunos socios sale mal un trabajo y la tenemos que reponer, y es pérdida de plata”.

“Los primeros tiempos absorbía los errores la cooperativa, y a lo último absorbía los errores ya... la cooperativa somos nosotros, pero ya a nivel más individual, a veces ya se hacía cargo el que cometía el error. Hay cosas que, todos los que trabajan pueden fallar, pero a veces son fallas inadmisibles y entonces trata de asumir el propio socio que cometió ese error, para no caerle todo a la cooperativa”. (Ramón, empresa de vidrio)

“Ahora estás jodiendo a los compañeros, no estás jodiendo a (la multinacional)”.
(Mario, empresa de servicios)

Por otro lado, mayor compromiso estaría asociado a mayor y mejor producción y por lo tanto a una mayor entrada de dinero que repercute en cada uno de los socios de la cooperativa. Podríamos inferir que es una forma de leer el cooperativismo desde las representaciones asociadas a la meritocracia de la sociedad salarial. Además sienta los argumentos para aquellas cooperativas donde consideran que las horas extra no deben abonarse por separado a los trabajadores.

“El compromiso, sabemos cuanto más producción hacemos podemos llevar algo mas a nuestra casa, para tener una mejor calidad de vida”. (Ramón, fábrica de vidrio)

En otro orden, la responsabilidad también es concebida como un rol activo por parte del trabajador que no existiría en la empresa tradicional. En la empresa autogestionada cada trabajador tiene que tomar la iniciativa y procurar las formas de resolver su trabajo de la mejor manera posible.

“La mayor dificultad es esa justamente, la virtud y la dificultad, que te tenés que hacer cargo de las cosas, vos bajo patrón esperás, acá tenés que proponer, tenés que ser activo en el trabajo, tenés más responsabilidades. Tenemos que hacer el laburo que nos tenemos que hacer cargo desde la planificación hasta la ejecución, conseguir las herramientas, la movilidad, eso”. (Julio, empresa de servicios)

En este sentido, el compromiso va aparejado con la necesidad de aprender a gestionar que analizamos en el apartado precedente.

Aparece además, especialmente en aquellos trabajadores que se encuentran posicionados como líderes en las historias de recuperación de sus empresas, una crítica en lo referente al compromiso y las transformaciones de la subjetividad necesarios para la autogestión tal como ellos la conciben. Se destaca la necesidad de compromiso como un componente diferencial respecto de la empresa tradicional, al tiempo que formula como crítica a quienes ingresan a la empresa la falta de entendimiento del proyecto que implica el trabajo en cooperativa. Esto se relaciona justamente con la necesidad de “aprender el cooperativismo” que analizamos anteriormente, y es resulta de la necesidad de reconvertir ciertos *habitus*, ciertas representaciones propias del modelo de trabajador de la sociedad salarial que trabaja para la empresa tradicional.

“el compañero viene hace su laburo y se va, no quiere participar de las discusiones, si sale mal: el Vasco tendrá la culpa, o Julia tendrá la culpa o alguno tendrá la culpa, yo vengo hago mis cosas”. (Eduardo, metalúrgica)

“Los compañeros entran a laburar y se piensan que entran a laburar a una empresa, todavía no se sienten parte, entonces ¿cómo hacés que tengan sentido de pertenencia? Lo que hacíamos es que tenían que entrar con la disponibilidad de 30 horas compromiso para el sostenimiento de tareas de la organización. Por ahí hay que laburar en una plaza, arreglar una escuela, distintas tareas que nosotros hacemos como organización, que tienen que tener la disponibilidad de hacerlas. Si no vos venís: yo laburo de 8 a 5, vos se lo podés permitir hasta cambiarle la cabeza a alguien que es el técnico justo que necesitás para algo, no a un cortador de pasto, vos tenés 50 cortadores de pasto, nosotros necesitamos hacer el trabajo bien, ser laburantes, peor no perder de vista que es un proyecto integral, eso es lo más difícil”. (Mario, empresa de servicios)

El compromiso con el trabajo en la cooperativa es equiparado al compromiso un proyecto más amplio al tiempo que genera tensiones entre los trabajadores.

“Nosotros tenemos discusiones permanentes en las asambleas sobre la visión de mundo que discutimos, hay algunos compañeros que, es legítimo, entran a laburar, no le hablés de cambiar el mundo, de militar, dejate de joder. Si es para laburar nosotros tenemos si abrís las puertas miles, ahora que vengan a discutir, a militar y

comprometerse con un proyecto no hay muchos, entonces eso es lo que permanentemente discutimos en las asambleas, cuando vamos aflojando siempre hay alguien que te pega un coscorrón”. (Mario, empresa de servicios)

De esta manera se evidencia que hay una concepción generalizada del compromiso que implica trabajar en una empresa recuperada y autogestionada al tiempo que también la noción de compromiso produce rupturas al interior del colectivo de trabajadores. Especialmente entre quienes consideran que dicho compromiso debe trascender lo meramente laboral para aportar a proyectos o discusiones más amplias.

ii. El progreso y el compromiso

Tomando en cuenta la dimensión subjetiva, los entrevistados hacen mención a las transformaciones que ellos mismos perciben. Podemos distinguir entre dos grupos, por un lado aquellas relacionadas con el progreso/crecimiento individual y por otro, aquellas vinculadas con un proyecto colectivo más amplio.

En el primer grupo, las transformaciones asociadas al desarrollo individual, como ya hemos señalado anteriormente, parecen reforzar la idea de que el éxito depende del esfuerzo individual y se ve invisibilizada la dimensión colectiva del proceso.

“A mí me significó mucho, porque me hizo crecer mucho como persona y en mi ámbito familiar a nivel económico no puedo quejar, crecimos bastante. Porque sabemos que de nuestro esfuerzo podemos llevar un poquito más, cuanto más te esforzaspodés llevar más”. (Ramòn, empresa de vidrio)

“Más allá de que estamos trabajando esto es nuestro futuro”. (Juan Carlos, empresa textil)

En el segundo grupo, el trabajo es una herramienta para una construcción colectiva, y en ese sentido ese tipo de empresa es percibida por los propios trabajadores como una excepción, una isla, un caso extraordinario, en relación con la empresa tradicional y con la representación generalizada del trabajo. Podemos preguntarnos si este tipo de representación rompe definitivamente con las representaciones propias del trabajo de la matriz salarial.

“la cooperativa en un punto se siente en la obligación moral de ayudar al barrio porque también el barrio ayudó mucho para que los muchachos estos no pierdan el laburo”. (Julio, empresa de servicios)

“Hoy poder mostrar esta realidad a mí me pone muy orgulloso, no solo en lo personal, sino por los compañeros, mi familia y por la clase, la clase trabajadora tiene donde mirarse. Siempre nos muestran los malos ejemplos, las derrotas,

nosotros cada lugar que vamos alentamos que somos capaces, tomen la fábrica, quédense con las cosas. Nosotros no somos como ustedes”.

“En un sistema que es tan competitivo, hay necesidad de militar ese espacio, sino nos transformamos en lo mismo y es muy difícil porque salimos del portón para allá y tenemos el mundo”. (Mario, empresa de servicios)

En resumen, la relevancia que adquiere el compromiso podría considerarse un síntoma de la consciencia adquirida sobre un proyecto colectivo en el que todos se ven beneficiados por igual y en el que colectivo cumple un papel fundamental para su sostenimiento como analizaremos más adelante. Podríamos inferir que en lo que respecta a la representación del trabajador en las empresas autogestionadas se recupera la noción del trabajador colectivo propia de la sociedad salarial, desarmada por las políticas neoliberales de fin de siglo. Por lo que restaría preguntarnos si estas prácticas interpelan realmente tanto las relaciones sociales, políticas y económicas del modelo puramente mercantilista como de la matriz de la sociedad salarial, o en qué medida lo hacen.

COMPROMISO CONSENSUADO	COMPROMISO EN TENSIÓN
CUMPLIR HORARIO Y PRESENTISMO	DISCUSIONES SOBRE EL COMPROMISO CON LA COMUNIDAD
HACERSE CARGO DE ERRORES DE PRODUCCIÓN QUE PERJUDICAN AL COLECTIVO	PONER EL CUERPO EN LA LUCHA
FLEXIBILIZAR EL HORARIO PARA PRODUCIR	TAREAS PARA LA ORGANIZACIÓN – LA COMUNIDAD
SUJETO COLECTIVO	

iii. Síntesis: Las condiciones materiales, las trayectorias, la autogestión y la subjetividad

A lo largo de este eje nos hemos preguntado cómo se configuran las representaciones sociales sobre el trabajo de los trabajadores de empresas recuperadas y autogestionadas. Para ello hemos analizado la manera en que presentan las condiciones coyunturales y estructurales del campo laboral en el momento de la recuperación y cómo se imbrican con sus trayectorias y subjetividad.

Al igual que en las investigaciones retomadas en nuestros antecedentes empíricos (Fernández Álvarez, 2004), los sentidos asociados al trabajo remiten por un lado al trabajo como entidad totalizante, que abarca toda la identidad del sujeto. Tanto con connotaciones positivas (“el orgullo de ser trabajadora” en palabras de Julia) como negativas (“trabajo es explotación”, “se pierde hasta la dignidad”, según afirma Alberto), pero en ambos polos de la valoración el trabajo aparece como una condición dada de la cual la subjetividad no puede escindirse.

De esta manera, encontramos en las entrevistas a los trabajadores un primer acercamiento a las representaciones sobre el trabajo que entre ellos circulan, y que de a poco las van configurando a modo de una constelación: sustento económico y familiar, jubilación, la posibilidad de estudiar para sus descendientes, progreso, continuidad, laburo, revolución, dignidad, orgullo, disfrute, explotación. Como ya señaláramos, en los discursos el esfuerzo asociado a la dignidad y el trabajo es la forma legítima para ganarse la vida y el respeto ajeno en relación con la estructura simbólica de la sociedad salarial, incluso cuando ésta ha desaparecido (Grassi y Danani, 2009: 124). Constatamos entonces en las entrevistas realizadas que el “trabajo digno” continúa siendo uno de los valores centrales de la matriz social argentina, aunque no se encuentra libre de tensiones, especialmente en relación con las condiciones efectivas de trabajo, como veremos a continuación.

Por ende, en tanto que sostenemos una concepción semiótica de la cultura como urdimbre de significaciones (Geertz, 1992) socialmente establecidas, consideramos que los hechos sociales pueden interpretarse en ese marco, y las diferentes expresiones de los entrevistados nos dan la pauta de que el mundo simbólico no se encuentra exento de contradicciones lógicas. Por ello veremos cómo la recuperación de las fábricas constituye no solo la defensa de la subsistencia y de condiciones particulares de trabajo, sino de un cuerpo de representaciones asociadas al trabajo como eje central de la vida. Por lo tanto, nuestra aproximación al fenómeno estará delimitada por el entrecruzamiento entre elementos de la subjetividad y emocionalidad de los trabajadores, como así también de la materialidad del trabajo y sus componentes más duros.

Al mismo tiempo, conceptos como “descartables”, “muerto social”, evidencian un imaginario vinculado a la sociedad salarial que no logra erosionarse del todo al tiempo que choca con la realidad de la crisis descrita, y que como ya señalamos resulta independiente en la mayoría de los casos de la experiencia de los entrevistados. La idea de descarte o de muerte social hace referencia a ese proceso de desafiliación, de ruptura de los lazos que conectan al sujeto con el tejido social en su calidad de trabajador, lo que en definitiva traduce la recuperación de las empresas en un intento de resurrección social.

Hemos constatado también cómo se entrecruzan elementos de la antigua cultura salarial con las nuevas lógicas de funcionamiento. Por un lado la necesidad de subsistencia y por lo tanto la cuestión de los retiros que reemplazan al salario como un ámbito fundamental de disputas, dando lugar a diferentes concepciones de cómo implementarlos como así también a mecanismos de control entre pares. También se conforma en terreno de discusión la concepción acerca del compromiso que estos trabajadores deben asumir con la empresa y el proyecto colectivo. Al tiempo que los trabajadores reconocen múltiples elementos que han tenido que aprender como así también el cooperativismo como punto de aprendizaje.

Podemos hipotetizar, a partir de lo analizado en este capítulo, que las representaciones sociales, eminentemente colectivas, contienen elementos que son consensuados como así también elementos en disputa que generan mayor tensión cuanto más se entrecruzan con la conformación de la subjetividad y con elementos de la cultura salarial que choca con los condicionantes estructurales.

Es decir que la conducta humana como acción simbólica se conforma como un campo de abordaje complejo y siempre opaco que exige múltiples dimensiones para su interpretación.

4. La Autogestión: El sostén comunicacional – Segundo eje de análisis

Tras el análisis de la dimensión relacionada con las representaciones sobre el trabajo, abordaremos en este capítulo la dimensión comunicacional de las prácticas que llevan adelante los trabajadores de las empresas autogestionadas. Concebimos para ello la comunicación en términos amplios y polisémicos, tal como describimos en nuestro marco teórico, lo que nos permitirá indagar en torno a las diversas formas de comunicación y las relaciones interpersonales e interinstitucionales que estos sujetos construyen.

a. La comunicación institucional: Normas hacia adentro y hacia afuera

La comunicación comprende y atraviesa las diversas prácticas de los actores, y como ya hemos señalado en su dimensión más amplia hace posible la vida social. En el plano micro-social de la empresa recuperada también “la vida” es posible gracias a la dimensión comunicativa que la atraviesa que como veremos no es lineal, sino compleja, atravesada por conflictos y contradicciones.

i. Comunicación interna: Las asambleas

Dentro del vasto abanico de prácticas comunicacionales, una de las principales instancias en las empresas recuperadas y autogestionadas son las asambleas, las cuales están previstas por los estatutos de las cooperativas y cuentan con normas y reglamentación explícita.

Como veremos, hay una tensión constante entre aquellas decisiones que se toman en Asamblea y lo que define el ámbito cerrado del Consejo de Administración. Asimismo, las percepciones acerca de las decisiones difieren en tanto se trate de trabajadores que pertenecen al Consejo de Administración o no.

Mientras que algunas empresas sostienen que toman todas sus decisiones relevantes en asamblea, otras reservan para el Consejo de Administración cierta autonomía en la toma de decisiones y luego rinden cuentas ante la asamblea.

Podemos identificar por un lado aquellas empresas en las que el Consejo de Administración centraliza la toma de decisiones. Esta práctica se encuentra avalada por la normativa que regula a las cooperativas y que atribuye ciertas funciones al Consejo, por lo tanto, las empresas que funcionan bajo esta modalidad se amparan en las normas vigentes para el sector.

“hay cosas que puede decidir solo el consejo de administración que no necesita de la asamblea, es decir de los asociados. Pero hay cosas que tienen que ver con todos en general, entonces sí, tiene que haber un consenso, se reúne, se charla y se ven los votos”. (Marcela, empresa de servicios)

Las asambleas ordinarias parecen estar reservadas en estos casos para la rendición de cuentas y balances, y para establecer marcos de funcionamiento más generales de la empresa. Encontramos asimismo la presencia de profesionales externos (abogados o contadores) en estas instancias que colaboran en ese proceso.

“En asamblea y estuvimos un año guiadas por los abogados para hacer un reglamento que sea justo para todos”. (Marcela, empresa de servicios)

“Estuve en pocas reuniones y como es el primer trabajo que tengo, están buenas... aparte estaban los abogados que nos explicaban el cierre anual, los balances y todo eso”. (Pamela, empresa de servicios)

Por otro lado identificamos empresas donde las asambleas constituyen un mecanismo más frecuente de toma de decisiones. No se realizan solo anualmente sino con mayor periodicidad, a veces semanal, quincenal, mensual o de acuerdo a las necesidades; allí se ponen en discusión todas las decisiones de trabajo de la empresa. De todos modos siempre quedan decisiones operativas en manos del consejo de administración en el día a día.

“(se realizan) reuniones cada viernes a las 7 de la mañana nos reunimos acá, y vemos nuestros errores de la semana, el reclamo de los clientes, nuestros aciertos, discutimos”. (Ramón, fábrica de vidrio)

Las asambleas se realizan “más o menos cada semana o cada quince días, antes más, ahora ya estamos encaminados. O por ahí no quita que si hay que tomar una decisión importante nos juntamos un rato y hacemos una extraordinaria. Después todo decidimos en asamblea(...) nada es decisión propia siempre es decisión del conjunto” (Daniel, empresa alimenticia).

“A veces son cosas que se solucionan en el consejo de administración, pero acá lo que se habla más son temas de trabajo, de errores y de aciertos, de nuestro pensamiento a futuro, cómo crecer, cómo conseguir más clientes. (...) Nosotros opinamos lo que nos hace falta, los errores de producción que hay y tratamos de discutir en asamblea”. (Ramón, fábrica de vidrio)

Encontramos por otra parte tensiones y contradicciones entre los discursos de los trabajadores de la misma empresa. Es decir, no todos poseen la misma mirada sobre la participación en la toma de decisiones. Se observa que aquellos miembros que pertenecen al consejo de administración tienden a definir el sistema de toma de decisiones como mucho más participativo y democrático que aquellos que no pertenecen a dicho Consejo. En general se percibe que los miembros fundadores o más antiguos de la cooperativa perciben su criterio y su accionar como más relevante a la hora de toma decisiones, ese sentido una de las

cooperativas incluso ha formado un consejo consultivo, constituido por los socios fundadores, para asesorar al consejo de administración.

“El 99% de las veces llama (a asamblea) la comisión administradora, si la comisión no llama podemos estar dos, tres, cuatro meses sin asamblea. Es muy raro que un compañero llame, pero está dentro del estatuto, si cualquiera quiere llamar se puede hacer”. (Julio, empresa de servicios, no es miembro del Consejo)

“Nosotros tenemos todos los meses una asamblea, hacemos asamblea aunque o haya temario específico y tenemos las asambleas que hay que hacer por estatuto, la asamblea anual, pero normalmente son asambleas nuestras sin que vayan a los libros y demás todos los meses. Que básicamente para informar qué cosas hacemos, qué estamos viendo, qué cosas andan mal, qué cosas podemos cambiar, armamos un consejo consultivo con los socios fundadores que acompañe el funcionamiento de la comisión administradora”. (Mario, empresa de servicios, miembro del consejo)

Parece haber, no obstante estos matices, un consenso generalizado acerca de la participación masiva en las asambleas cada vez que se realizan. Es decir que hay un papel central asignado a la misma más allá de las tensiones que genere su rol efectivo. La dinámica de las mismas sigue en todos los casos aproximadamente los mismos lineamientos: se establece una orden del día, se debate o se expone cada uno de los temas y se vota su resolución en los casos que corresponda.

“participamos todos porque se dice “asamblea general” y ese día hacemos la asamblea desde las 6 de la mañana hasta la 1 del mediodía, hasta las 10, según todos los temas que haya se tocan y listo, hasta terminar con todos los temas”. (Damián, empresa textil)

“Nos juntamos acá, anotamos los temas que cada uno quiere hablar y ahí se van anotando los temas y vamos tocando cada uno. Se va hablando tema por tema y se vota. Entonces le vamos dando una definición a los problemas”. (Juan Carlos, empresa textil)

Por otro lado, surge en relación con el desarrollo de las asambleas la existencia de un reglamento a cumplir, donde también aparecen explicitadas aquellas cuestiones como las diferencias por antigüedad, que como hemos visto, suelen ser motivo de tensión entre los trabajadores, de manera que su incorporación en el reglamento zanjaría las discusiones que puedan aparecer. La cristalización de lo escrito en el reglamento, aun cuando surja de los

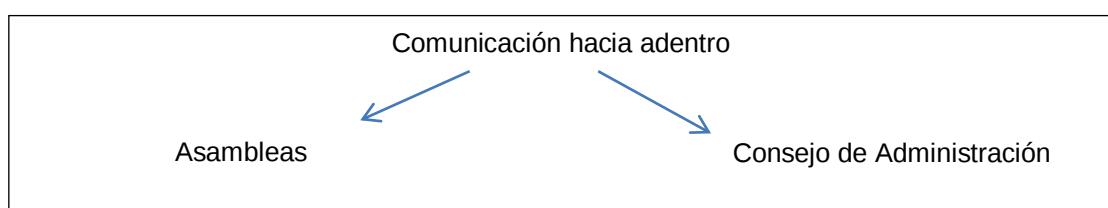
propios asociados, parece establecer parámetros incuestionables, otorga a lo allí establecido un carácter normativo que está por sobre la asamblea o los propios cooperativistas.

“Sí hay un estatuto y un reglamento donde hay parámetros que tienen que cumplirse. Vos sos asociado según la solicitud de ingreso cuando venís buscar trabajo tenés un periodo de seis meses de aprobación como asociado o no. Cuando ya sos asociado las vacaciones por ejemplo no son la misma cantidad hasta que superes el año y los dos años, son parámetros que hemos puesto en el reglamento porque, como para medir un poco la antigüedad”. (Marcela, empresa de servicios)

“Estamos haciendo el reglamento interno, nos está ayudando en ese sentido la FECOOTRA. Cuando esté eso estudiaremos el caso para tomar más socios. Porque hay socios que se están por jubilar, son tres que están por jubilarse ahora. Y hasta que no esté el estatuto interno, para que estén en regla las cosas”. Además señala: “Por reglamento tenemos que hacer elecciones cada 3 años, y se cumple todo”. (Ramón, fábrica de vidrio)

“Está pautado por estatuto, no sé bien cada cuanto es que tiene que haber asamblea, por lo menos una extraordinaria al año y otra que se da el balance y todo eso”. (Julio, empresa de servicios)

Se expresa así la necesidad de establecer normativas por escrito, aun cuando son consensuadas entre todos los cooperativistas. Aun ante los intentos de comunicación y decisión más directos y horizontales el poder ordenador de la palabra escrita y prescriptiva se torna imperativo para el funcionamiento de la organización.



ii. La comunicación hacia afuera

Por otra parte, en lo referente a prácticas comunicacionales reconocidas por los entrevistados hay algunos indicios de la difusión externa de la empresa. Las cooperativas, en tanto que empresas que ofrecen un producto o servicio, reconocen la relevancia de publicitar su trabajo. Las formas de hacerlo van desde la tradicional inversión en pauta en medios de comunicación, otros a través de acciones culturales por ejemplo, que son relevadas por distintos medios.

“Hemos tenido publicidad en el subte, en los vagones y en la estación de Acoyte, en la radio, en TKM y Radio Disney”. (Marcela, empresa de servicios)

“a veces necesitamos más publicidad, para no estar tan aislados del sistema”. (Juan Carlos, empresa textil)

“El centro cultural tuvo una fuerte impronta para el conocimiento del tema de empresas recuperadas. Mucha gente se acercó y los medios de comunicación y los medios mundiales, porque nosotros después nos enteramos que era la primera empresa que estaba produciendo y que tenía un centro cultural adentro”. (Eduardo, metalúrgica)

Algunas empresas autogestionadas cuentan con un área de comunicación específica, aunque su presencia se asocia más a aquellas empresas que pretenden difundir una iniciativa que excede lo meramente productivo, como veremos más adelante. También esto se relaciona con aquellas empresas que se promocionan mediante espacios y eventos culturales o educativos en sentido amplio.

“Ayer hablábamos con los pibes de comunicación, si uno tiene cabeza militante lo primero que hace es resaltar el trabajo del representante de la cooperativa para resaltar la cooperativa. Una nota sobre Diego, el presidente de la cooperativa que participa en la cámara de diputados... le preguntan tres o cuatro cosas, que digan ah mirá vos, levantar al compañero es levantar la organización, nosotros a veces no lo hacemos, le deseamos feliz cumpleaños a la nena de... qué está bien, pero lo importante es qué cosas hacen los compañeros. Porque es dónde están situando a la organización. Y todavía nos falta que los compañeros puedan entender eso. A mí me pasó, yo estaba en un congreso en Panamá y uno de comunicación me llama y me dice: ¿y cómo la estás pasando? Estarás en las playas. A lo mejor yo iba al mar, no fue mi caso, pero aunque fuera, lo que yo le digo es que la obligación del compañero que te está haciendo la entrevista es decirte, está en un congreso de tal cosa”. (Mario, empresa de servicios)

En lo que respecta a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se hacen presentes ocasionalmente en los relatos de los trabajadores. Aparece recurrentemente el uso del mail para la comunicación con los clientes y el envío de información, la otra herramienta que se presenta a los cooperativistas como adecuada para la comunicación con los clientes, proveedores y público en general es el Facebook.

“porque las artesanas vinieron y dijeron mejor por Facebook te pedimos lana y ahora... todos vienen ven el Facebook” (Damián, empresa textil).

“Con los clientes más que nada nos comunicamos con el tema del mail. Habíamos armado una cuenta de Facebook para tratar de vender un poco de lana a las artesanas, aparte para ver si abríamos un mercado, y se nos abrió un mercado, porque todo lo que es artesanas nosotros le vendemos lana top peinada” (Juan Carlos, empresa textil).

Los trabajadores también mencionan los lazos que han establecido como empresa con otras instituciones, y en ese marco adquieren, como veremos, particular relevancia los movimientos que agrupan a las empresas recuperadas y autogestionadas, como así también las relaciones de cooperación y solidaridad que trascienden el marco formal de los movimientos. Las empresas se relacionan y organizan tanto en situaciones crisis, para brindar una respuesta cuando alguna cooperativa necesita solucionar una urgencia, como para organizar eventos y tratar temáticas comunes (financiamiento, tareas de las cooperativas) o de relevancia social (comisiones de género).

“Estamos en contacto con otras cooperativas, hay compañeras que siguen yendo a las reuniones del banco Credicoop, a la comisión, la integran, hay compañeras que integran del Instituto Movilizador una comisión que es de la mujer, contra violencia de género. Y estamos en contacto, si bien no es que nos reunimos constantemente, estamos en contacto con otras cooperativas. Creo que la UFLO de Flores, Cooperativa textil, una que es de blanquería, son de acá de Flores, La Taba que es de comunicación, medios”. (Marcela, empresa de servicios)

“Cuando hay eventos o algo, nos reúnen y vamos las cooperativas que conformamos el Instituto Movilizador que somos asociados, o que pertenecemos al banco cuando hacen eventos o algo nos reunimos y ahí charlamos algunas cosas que tienen que ver con nuestras tareas”. (Marcela, empresa de servicios)

En esa misma línea, se evidencia en diferentes entrevistas la colaboración que se ha establecido entre empresas recuperadas y autogestionadas por sus trabajadores para llevar adelante y sostener ese proceso. Cada trabajador entrevistado expresa haber tenido contacto con trabajadores de otras empresas recuperadas e incluso haber participado de los momentos de lucha y resistencia.

“Yo estoy más encargado de una vez recuperado IMPA de llevar esta experiencia a los otros trabajadores, estuve en el conflicto de Vieytes, estuve en el conflicto de Lavalán, en casi todos los conflictos (...). Ese fue mi aporte”. (Eduardo, metalúrgica)

“Por relaciones militantes yo tenía relaciones con todos los movimiento, incluso Celia, una de las dirigentes de Bruckman vivía a cuerdas de casa”.
(Alberto, imprenta)



b. La comunicación “invisible” y las decisiones: en los márgenes del reglamento

No obstante la importancia dada a las asambleas en el reglamento de las cooperativas e incluso en el discurso de los trabajadores, no siempre parece ser el eje central del intercambio de información entre trabajadores. Aparecen otras instancias de comunicación informal, cotidiana, menos reglamentadas, que por carácter más “práctico” reemplazan las instancias formales de comunicación. Los cooperativistas no siempre se realizan asambleas “como tendrían”, sino que se reemplazan por reuniones menos coordinadas, más reducidas y fugaces. Las resoluciones cotidianas se realizan así en encuentros mucho más improvisados que las asambleas. Se empieza a observar de esta manera cómo el poder de la reglamentación escrita que garantiza la democratización de la comunicación en la cooperativa posee intersticios donde se cuele lo imprevisto y espontáneo, que viene a solaparse con las instancias formales y ajustadas a la norma.

“Hacerse asamblea comunes podés hacer todos los meses como para ir diciendo como está la situación, podés hacer cada dos meses... igual somos poquitos y todos están informados de todo” (Julia, metalúrgica).

“En realidad tendríamos que hacerla una vez por mes, pero en vez de hacer asambleas grandes una vez por mes a veces hacemos reuniones de asociados pequeñas o rápidas digamos, de muy poquito tiempo y nos vamos comunicando”. (Marcela, empresa de servicios)

“Mayormente estamos conversando prácticamente todos los días, con la comisión, como tenemos una comisión, hacemos una consulta con la comisión, rápido, no es que hacemos una asamblea, porque una asamblea te lleva, a veces estamos 8 horas acá adentro, entonces cuando son temas laborales que tenemos que solucionar a diario, o algún problema de algún compañero de trabajo, lo tocamos los que estamos a la mañana, estamos la mayoría a la mañana, entonces hacemos una consulta y ya le damos una solución, porque no podemos estar haciendo asambleas todos los días, por el tema del laburo más que nada”. (Juan Carlos, empresa textil)

Más allá de lo expuesto anteriormente, los trabajadores ratifican que las decisiones del Consejo de Administración están disponibles para todos los socios de la cooperativa, esto es lo que permitiría sostener que las decisiones administrativas se tomen en el ámbito cerrado del Consejo: la transparencia.

“Sí, para todos, así funcionamos. Ahora somos 42 más los abogados, así que es re fácil, 18 años, así que no hay problema, vienen los compañeros hablamos, si me preguntás hoy los números, qué sé yo, más o menos sé. Si yo quiero voy y le digo: che julia decime, ahí está el cuadernito”. (Eduardo, metalúrgica)

“Nosotros lo que tratamos es que esto sea transparente y que todos los compañeros que quieran saber qué es lo que hay, que es lo que hacemos, que es lo que no hacemos, a todo el mundo se lo decimos, acá no se ocultan cosas”. (Julia, metalúrgica)

En el plano de la toma de decisiones encontramos entonces tensiones entre esas instancias formales que incluyen a todos los asociados a la cooperativa, que son las asambleas previstas en los estatutos, y aquellas instancias de encuentros informales que los trabajadores describen. Con la conformación de la cooperativa en las empresas recuperadas y autogestionadas el plano de las decisiones pasa de los empresarios a los “compañeros”, pero muchas veces parecen estar relegadas, como ya hemos señalado, al ámbito del consejo de administración.

“La cosa distinta era que ya no teníamos patrones, teníamos todos compañeros que tomaban decisiones”. Al mismo tiempo señala que es el jefe de producción “quien toma todas las decisiones” en lo administrativo y productivo. (Ramón, fábrica de vidrio)

“hay cosas que puede decidir solo el consejo de administración que no necesita de la asamblea, es decir de los asociados. Pero hay cosas que tienen que ver con todos en general, entonces sí, tiene que haber un consenso, se reúne, se charla y se ven los votos”. (Marcela, empresa de servicios)

Hay temáticas que son consideradas “delicadas” para su tratamiento en asambleas, como qué montos del excedente se reparten entre los trabajadores y qué montos se ahorran para el mantenimiento de la fábrica, por ejemplo. En ese sentido algunos consejeros señalan la necesidad de una dirección firme. Esto coincide con lo indicado anteriormente de cómo difieren los discursos de los trabajadores que son miembros del consejo de su empresa de aquellos que no.

“En asamblea es muy difícil discutir esto, no lo íbamos a discutir en asamblea porque todos hubieran dicho si vamos a hacerlo”, indica y agrega: “Cuando tenés que ahorrar dinero para tener tu capital, tu liquidez, para no perder guita en lo financiero, decir: che, no vamos a llevar todo. Si vamos a la asamblea perdemos. Si vamos a una asamblea y decimos: che tenemos 300 mil pesos, la asamblea va a votar repartámoslo”. (Eduardo, metalúrgica)

“No lo llevamos a asamblea, decidimos nosotros, si había asamblea, en algunos momentos se discutió y ganamos, pero en IMPA, pero en otro lado perdemos, si la dirección no está muy firme perdemos”. Asimismo aclara que: “No genera conflicto porque hay una confianza en la dirección y porque se la bancan, pero no porque estén convencidos de que esa sea la mejor manera”. (Eduardo, metalúrgica)

Por otro lado, el Consejo de Administración también parece contar con la confianza que ha generado entre los propios compañeros, especialmente tras experiencias de malas administraciones o los procesos de lucha y resistencia vividos luego del quiebre de la empresa.

“Nosotros estamos desde el 2008 acá, o sea, hemos demostrado a los compañeros que pudimos llevar adelante la fábrica que luchamos contra todo para lograr la expropiación y los compañeros tuvieron confianza en nosotros y seguimos estando en la administración”. (Julia, metalúrgica)

De esta manera, son los logros generados por el propio Consejo lo que legitima su rol y las decisiones tomadas en su interior.

“antes los consejos anteriores a la fábrica la manejaban como una sociedad anónima, los asociados no tenían participación de nada, vos ibas a una asamblea y ya tenían todo cocinado lo que iban a decir, lo que iban a hacer y quienes iban a levantar la mano para decir yo apoyo esta moción. En cambio vos ahora hacés una asamblea y deliberás las cosas, le preguntas a la gente: ¿estás de acuerdo que se haga esto, les parece que podemos hacer aquello?, hay tanto para invertir este año, vamos a arreglar tal máquina, porque acá hay maquinas viejas, entonces como que el tiempo te va

superando y te vas quedando atrás con la tecnología, entonces tenés que... y eso es lo que hacemos, esa es la diferencia que hay". (Julia, metalúrgica)

Una de las empresas en particular, además de la comisión administradora, conformó un consejo consultivo "con los socios fundadores que acompañe el funcionamiento de la comisión administradora" cuya función es detectar

"qué cosas hacen mal para poder cuestionarlos y ver qué hay que cambiar, qué cosas ven mal los compañeros de la comisión administradora para que ese consejo consultivo también hable de sus compañeros y diga qué cosas pasan". "Nosotros decimos que nosotros no mandamos ni ordenamos, nosotros obedecemos lo que dice la asamblea". (Mario, empresa de servicios)

Así como encontramos ciertas diferencias en la concepción sobre la toma de decisiones entre los miembros más antiguos de la cooperativa y los más recientes, se observa cierta frustración respecto de aquellas discusiones llevadas a asambleas que no resultaron como estos trabajadores querían. Esta postura coincide con miembros fundadores de la cooperativa que cuentan con una trayectoria activa como líder dentro de la organización. Sin embargo, se reivindica lo decidido en asamblea.

"Fueron muy frustrantes esas discusiones porque en realidad nos ganan una asamblea, que querían terciarizar, nosotros dijimos siempre vamos a hacer lo que decidan los compañeros, pero tenemos la obligación de decirles que estamos haciendo mal las cosas, están haciendo cagada, están siendo funcionales a lo que dice la patronal, no estamos de acuerdo pero vamos a hacer lo que dicen los compañeros". (Mario, empresa de servicios)

También encontramos cooperativas donde se sostiene que las funciones de Consejo de Administración resultan meramente formales y que en la toma de decisiones participan todos los socios por igual.

"Acá somos todos iguales, hay una comisión que figura para afuera, acá somos todos iguales, nos reunimos en asamblea y bien democrático, mano alzada, se expone y se levanta la mano, la mayoría gana, más democrático que eso no hay". (Daniel, empresa alimenticia)

"Tenés el presidente, el tesoreros, la secretaria, los síndicos, pero eso vendría a ser para el INAES, porque acá somos todos iguales". (Daniel, empresa alimenticia)

"(en asamblea se discute) todo lo que se vaya a decidir para el futuro de la cooperativa. Se comenta tal día hay asamblea. Todo se discute, desde la incorporación de algún compañero hasta a veces la expulsión, las sanciones,

qué vamos a hacer, si ratificamos el rumbo, lo modificamos, si hacemos una inversión acá, compramos tal cosa o tal otra, si ponemos un reloj para marcar el fichaje o no lo ponemos”. (Julio, empresa de servicios)

Además, las decisiones tomadas en asamblea responsabilizan al conjunto de los trabajadores. En contraposición a concepciones más individualizantes, es el colectivo de trabajadores el que responde ante una consecuencia negativa de lo votado en asamblea. De esta manera, se observa una nueva concepción de la responsabilidad que difiere fundamentalmente de la representación propia del trabajo en la empresa tradicional.

“Las decisiones que se toman, se tomaron en conjunto te la tenés que aguantar”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Siempre hay cosas para mejorar, pero gracias a dios acá se toma en asamblea, decimos bueno vamos a comprar aquello, un suponer, bueno vale 20 mil pesos, nos equivocamos, nos equivocamos todos en ese sentido, no es que se equivocan uno o dos”. (Damián, empresa textil)

“Nosotros cuando empezamos, empezamos así de asamblea, y las seguimos manteniendo, y eso es bueno, en otras cooperativas no llegó a eso, hicieron dos o tres veces y ya no. Nosotros gracias a dios en ese sentido... nosotros si hacemos una compra mal, todos hicimos la compra mal, no fue uno solo”. (Daniel, empresa alimenticia)

Así, el mecanismo de decisión en asamblea como una forma de asumir colectivamente los aciertos y errores, aun cuando hay discusiones o disconformidades.

“Sí, discutimos a veces, pero hasta ahí nomás, pero todo por asamblea. Acá un presidente, hay un tesorero, hay un secretario, pero hace lo que dice la mayoría, porque si el presidente hace lo que quiere es como que está de nuevo como patrón entonces no sirve. Entonces si hacemos lo que dice la mayoría nos quedamos conformes todos”. (Juan Carlos, empresa textil)

Todo esto nos lleva a preguntarnos por la legitimidad de las decisiones al interior de la cooperativa, en este entramado de instancias formales e informales, de comunicación escrita y oral, cara a cara y mediada, ¿dónde se trazan los límites que aseguran que los resultados de esos intercambios sean legítimos para todos los miembros de la cooperativa? ¿Son todas estas instancias necesarias en un justo equilibrio? ¿Qué elementos en el plano simbólico sostienen todo este complejo escenario? ¿Es “la transparencia”? ¿Las asambleas? ¿Hay algo en el orden de los vínculos interpersonales?

	Empresas con Asambleas “fuertes”	Empresas con Consejos “fuertes”
Periodicidad de la asamblea	Semanal – mensual	Una vez al año
Qué se debate en asamblea	Aciertos y errores – reclamos – cómo crecer – decisiones de inversión – incorporaciones expulsiones y sanciones	Reglamento -
Otras instancias de decisión	Consejo consultivo – Consultas en comisión	Reuniones informales de unos pocos
Errores	Se asumen colectivamente	Transparencia de la información
Legitimidad	Voto de la mayoría absoluta	Trayectoria probada exitosa para el colectivo

c. En el origen, los vínculos

i. La relación entre trabajadores

Los vínculos entre los trabajadores y con diferentes actores sociales del contexto aparecen como un elemento central en el momento de recuperación de las empresas.

La comunicación interpersonal aparece como un elemento clave para la organización en el momento de la toma de la fábrica y el periodo posterior de resistencia.

“Nos pusimos en comunicación por teléfono, que ya habíamos hecho tipo organización de los compañeros, teníamos los teléfonos, nos llamábamos y entonces... era una organización interna pero no era nada específico. Empezamos a hacer la cadena, vinimos todos, nos encontramos con la fábrica fajada”. (Daniel, empresa alimenticia)

En otro orden, un trabajador que había sido desvinculado por la empresa en manos de sus dueños, fue convocado por sus ex compañeros tras el proceso de recuperación. Él lo explica gracias al mantenimiento del contacto:

“Sí, se me transmitió con los compañeros con algunas charlas, porque yo siempre he tenido contacto con ellos, asados, nunca habíamos quedado en no vernos. Siempre he tenido contacto con ellos. Siempre mi aspiración era que vayan bien las cosas para que yo pueda volver acá”. (Ramón, fábrica de vidrio)

Las relaciones entre compañeros no obstante no estuvieron exentas de conflictos en los momentos de mayor tensión. Incluso se produjeron divisiones entre los trabajadores al momento de decidir sobre la toma de la fábrica.

“Hubo un conflicto interno entre los asociados, se habían hecho dos grupos (...) los que estaban adentro y los que estaban afuera, los que estaban adentro se querían apoderar de la fábrica y echar a los que estaban fuera. Así que ahí fue otro consenso que hubo que hacer, ya no era tanto la disputa de que la fábrica estaba mal sino que los compañeros estaban mal, porque es como que si hay desunión entre la gente es algo que se quiebra y cuesta después arrancar, porque vos después entrás, como nos pasó a nosotros, entrar presentando tu documento a la fábrica porque tenas que verificar que vos eras socio de la cooperativa y adentro estaban los que ya estaban, entonces como que después cuesta esa reconciliación nuevamente. Sentarte a hablar decir porqué pasó esto, porqué hicimos esto, todos se tienen que hacer cargo y volver a levantar la cooperativa nuevamente”. (Julia, metalúrgica)

Esas situaciones actúan como bisagra en el vínculo entre los trabajadores, resaltando la importancia de los lazos interpersonales en el proceso de recuperación de las empresas y la constitución de la cooperativa. También evidencia la puesta en juego de las emociones y el bagaje personal de cada sujeto en la situación colectiva y laboral.

“Se te quiebra un montón de cosas, (...) tengo una compañera que trabaja acá y el hijo no hacía mucho que había entrado y el hijo estaba adentro y la madre estaba afuera. Me acuerdo que ella me decía en la calle: yo lo mato cuando llegue a casa. Pero bueno, él es nuevo, vos también te tenías que poner de la parte de los pibes nuevos que los convencieron entonces se quedaron adentro. (...) Después se trató de hablar. Yo siempre digo que hay que demostrarle con hechos a los compañeros que procedieron mal que nosotros lo que queríamos era esto: ver la fábrica crecer, que los compañeros tuvieran trabajo, logramos lo que queríamos que era la expropiación y ver compañeros que se jubilan, que se van contentos que trabajaron y se van con su jubilación”. (Julia, metalúrgica)

Aquí aparecen entramadas las representaciones acerca de las relaciones entre compañeros con aquellas vinculadas al trabajo, a demostrar con hechos las posibilidades de la autogestión y emerge la jubilación como un elemento que ejemplificaría esos logros. Es decir, mediante la práctica autogestiva se reivindica un derecho de la matriz salarial por antonomasia como es la jubilación.

En lo que se refiere específicamente a las relaciones al interior de la empresa, también el vínculo con los compañeros puede presentarse como un obstáculo para asumir la responsabilidad colectiva de la autogestión. Es decir que la confianza y la cercanía actúan de manera ambigua: o bien para trasladar las responsabilidades hacia el otro o para acentuar la necesidad de actuar responsablemente.

“Y entonces uno al tener más afinidad con los compañeros uno a veces quería abusar de la confianza de los compañeros, pero después me di cuenta que no tendría que ser así, tendría que ser yo responsable como ellos mismos”. (Ramón, fábrica de vidrio)

En otras palabras, se pone de manifiesto la dificultad de comprender la nueva estructura de relaciones y poderes que la autogestión propone en la que el poder ya no se ejerce necesariamente de manera vertical, de arriba hacia abajo.

En otras situaciones, algunos cooperativistas no trabajaban en la empresa aun al momento de su recuperación, pero mantenían desde hacía tiempo relación con los trabajadores, especialmente por la cercanía de la empresa con la comunidad.

“Yo conozco todo el proceso de recuperación de esta fuente de laburo, primero porque soy del barrio, conozco lo que es el CEAMSE, yo nací y el CEAMSE ya estaba acá en el barrio y la gran mayoría de los muchachos que laburaban en este relleno, son gente del barrio, incluso amigos, familiares, por eso supe siempre cómo fue, como se trabajaba acá”. (Julio, empresa de servicios)

Encontramos entre los discursos de los entrevistados aquellas declaraciones que describen la relación entre trabajadores en términos de compañerismo y fraternidad como también aquellas que destacan los conflictos y las discrepancias.

Por un lado, se destacan los años de relación entre compañeros, haciendo hincapié en que el vínculo trasciende lo meramente laboral. Incluso se mencionan encuentros extralaborales o espacios de reunión que ya se encuentran sistematizados, como “los almuerzos de los viernes”. El espacio de la mesa aparece recurrentemente como un momento específico para compartir por fuera de la relación específicamente laboral.

“La relación personal sigue siendo lo mismo, porque todos tenemos un compañerismo, algunos tienen 30 años, 40 años, algunos nos conocemos hace 12 años ya, y la relación es como todo ser humano, a veces bien, a veces mal, depende como amanece uno es la relación”. (Ramón, fábrica de vidrio)

“Esto ya no es una fábrica, no es la relación de trabajo, hay una relación de compañeros entre nosotros”. (Eduardo, metalúrgica)

“Es como todo, por ahí tenés más afinidad con uno que con otro. Yo por ejemplo, comemos los viernes, por ahí nos vamos a tomar algo un grupo, hay un grupo que prefiere comer en el taller. No es que comemos todos juntos, los viernes al mediodía ya cortamos, los viernes por ahí nos sentamos a comer una parrillita, algo tranquilo, por ahí el que quiere comprar algo para tomar ya puede tomar para acompañar la comida, cerveza, algunos toman vino, al mediodía los viernes ya estamos hechos”. (Daniel, empresa alimenticia)

“dos por tres hacemos asados, porque eso está bueno, no hay que estar siempre mirándonos para trabajar, sino que para compartir una mesa, así que siempre salimos, compartimos con compañeros, no somos muchos, somos 40, 42, y somos pocos y nos re conocemos bien”. Juan Carlos recuerda: “Antes sí nos juntábamos después de venir acá a trabajar, pero después nos fuimos dejando ese hábito. Porque a veces nos juntábamos por ahí y comíamos algo o tomábamos, por ahí después queríamos seguir tomando entonces...”. (Julia, metalúrgica)

También se observan las diferencias en las relaciones entre unos y otros. No hay una concepción utópica del compañerismo, sino que se reconocen los reces o las diferencias. En ese sentido se define el vínculo en términos de amistad o familia: hay conflictos, no todo es color de rosa, pero la relación continúa porque hay objetivos en común, la ruptura nunca es total. Se encuentra también en la misma dirección la alusión a la reciprocidad, la necesidad mutua.

“Nosotros cuando hicimos la cooperativa, todos unidos, todos empezamos yendo bien, mal, pero yendo todo parejo en el sentido de la convivencia entre compañeros todo bien”. (Damián, empresa textil)

“Nos conocemos hace mucho sí, es como todo, es como una familia grande digamos, nosotros tenemos una familia que por ahí son cuatro, y a veces no nos llevamos tan bien, o son un poquito más, seis, o tres y a veces hay algún tipo de diferencias de opiniones, pero tratamos de solucionarlo todo y seguir adelante. Porque más allá de que estamos trabajando esto es nuestro futuro digamos. Entonces las discusiones surgen a veces, de la nada surgen, pero no pasa más de ahí, después se le pasa el mal momento y somos amigos de vuelta”. (Juan Carlos, empresa textil)

“Después de 10 años la relación ya se hace... che tengo que cambiar la cocina, bueno. Ahora con uno lo conozco desde los 18 años. Estamos los dos en la revista, lo conozco hace miles de años y es una relación de amistad.

Pero independientemente de eso yo creo que las relaciones se construyen. Trato de generar clicks. Yo tengo mucha relación con dos imprenta de la zona, con una, Leo, inclusive él me presta el nombre para lo legal. Por ejemplo si tengo que facturar facturo a nombre de él, pago el IVA y listo". (Alberto, imprenta)

Las asambleas y los debates también se presentan como situaciones donde ocurren discusiones entre compañeros. Los conflictos interpersonales, en general, son asumidos como parte de la cotidianidad y no impiden el funcionamiento de la cooperativa. El diálogo, la palabra oral, es un elemento central para dirimir los conflictos y la unión pese a las diferencias es un valor reivindicado por los trabajadores.

"Lo único que cambiaría es el carácter nuestro, queremos hablar todos juntos, o por ahí uno grita más que otro. Después vamos bien. Por ahí una calentura, un enojo, nada más, por ahí vos no pensás igual te la tenés que aguantar, gana la mayoría". (Daniel, empresa alimenticia)

"Y una vez que tuvimos la herramienta que era el laburo no tuvimos inconvenientes más allá de los problemas personales y discusiones que vamos a seguir teniendo porque uno va aprendiendo todos los días y nos equivocamos, y saber cambiar, escuchar". (Mario, empresa de servicios)

"somos muy compañeros, lo charlamos, eso es lo que tenemos cuando algo vemos que no está bien lo tratamos de hablar y lo tratamos de corregir y bien, no es tampoco para que nos peleemos, tratamos por sobre todas las cosas que haya unión por ese lado". (Julio, metalúrgica)

Se identifica, por otro lado, una "brecha" que se establece entre aquellos trabajadores que fundaron la cooperativa, que estuvieron presentes en el proceso de recuperación, y aquellos que ingresaron más tarde.

"Ellos quizás, hay una distancia que es bien marcada entre los socios que son fundadores, que estuvieron desde el momento de la pelea, que pasaron todo el conflicto, el quedarse sin laburo, toda esa situación estresante y conflictiva, que estuvieron como 40 días en el comedor, hay una diferencia entre ellos y los que ingresamos después. No solamente en el sentido de que ellos se creen como más dueños, porque tienen ese derecho que les dio haber peleado desde un momento y haber corrido el riesgo de quedarse sin laburo, incluso venían trabajando algunos cuando en el 2003 se quedan sin trabajo, algunos tenían 20 o 25 años acá adentro laburando para la empresa y nosotros, yo llegue hace 6 años, así que hay una brecha que se nota incluso hasta en el sueldo, ellos tienen un sueldo que es superior a los muchachos que entramos después, incluso tienen una semana más de vacaciones que los muchachos que entramos después, así que hay una brecha entre las dos partes". (Julio, empresa de servicios)

También son usuales los relatos sobre momentos de disidencias y desconfianzas entre compañeros en momentos previos a la recuperación. La instancia de crisis presenta tanto momentos de mayor unión en pos de la resistencia como de conflictos relevantes en la historia del grupo.

“nos llevó una discusión con los propios compañeros que nos creyeran que realmente la empresa se iba a ir, porque claro, era la misma empresa que los laburantes controlábamos todo, una comisión interna muy fuerte, muy organizada, entonces los compañeros pensaban: estos tipos se quieren ir, no pueden hacer lo que quieren. Realmente se iban a ir. La convicción en una asamblea que duró como 6 horas fue decir: compañeros vamos a hacer de cuenta que tiene razón la asamblea, que no se va a ir la empresa, no va a estar demás que nos preparemos por las dudas, esto nos va a quedar como aprendizaje en definitiva, si no se va y tiene razón la asamblea nosotros habremos hecho todo un recorrido y habremos discutido estrategias y cosas que podríamos hacer en caso que nos quedemos sin trabajo. Nos va a servir como ejercicio y nos sirve como formación a todos los trabajadores. Entonces sale la propuesta de hacer una comisión ampliada, de estudiar en caso de quedarnos sin trabajo qué cosas hacíamos”. (Mario, empresa de servicios)

Asimismo, los conflictos tensionan los vínculos en el orden de lo emocional con discrepancias respecto de las decisiones a tomar para el funcionamiento de la fábrica. Los resultados se expresan con palabras como “decepción” y “frustración”, lo que pone de relieve aquellos elementos del orden de lo personal y lo sentimental que se ponen en juego al llevar adelante la recuperación de la empresa.

“La lógica que les está imponiendo la empresa es que cuantos más viajes hacen más van a ganar. Entonces vamos a terminar peleándonos entre nosotros, esas eran las primeras discusiones en la asamblea, muy fuertes las discusiones, hemos tenido decepciones con compañeros que eran bien el riñón, que habían tenido toda la pelea de haberle ganado la comisión interna a delegados que en realidad no peleaban las cosas que nosotros pensábamos que había que pelear, y sin embargo un tipo que yo tenía como papá adoptivo, le decía que era mi viejo fue el que me cuestionó en una asamblea que yo les imposibilitaba a los trabajadores la posibilidad de levantar cabeza y tener un camión propio y hacerse de su propio material”. Y finalmente recuerda: “A los dos años empezaron las peleas, además mucha guita, se cagaron entre ellos, se robaban hasta el gasoil entre ellos. Fue una experiencia frustrante que en definitiva todos se quedaron sin laburo. En el medio eso nos debilitó a nosotros como comisión interna. Lo que hacía es que viéramos a muchos compañeros sin laburo”. (Mario, empresa de servicios)

“Nos hemos peleado primero con nuestros compañeros más entrañables, por eso para mí un momento muy difícil fue pelearme con Nicolás que era a quien yo había puesto de presidente en la cooperativa, cuando discutíamos qué cosas había que defender. (...) Empezamos a discutir y discutir. Él era muy estricto, yo decía: tenemos que ser flexibles no todos venimos del mismo lugar. La discusión era porque yo era muy blando y él era muy duro. Acá se construye persuadiendo no patadas en el culo y los compañeros, algunos arrancamos de un lado y otros de otro, ahora tenemos en claro que tenemos que llegar todos juntos. Si tenemos en claro que tenemos que llegar todos juntos tenemos que esperar, no se los puede llevar a patadas. Esas discusiones tuvimos permanentemente hasta que él dijo que se iba a ir”. (...) “No fuimos capaces de recomponer situaciones. Yo creo que para mí es un peso, porque no fui capaz de contener y él no fue capaz de entender. Yo debo haber tenido responsabilidad en que se haya ido”. (Mario, empresa de servicios)

Algunos conflictos interpersonales también se relacionan con las dificultades que acarrea pensar la estructura de la cooperativa en contraposición a la cultura salarial y de relación salarial que los trabajadores traen consigo. Es decir, que las relaciones cooperativistas entran en tensión con la representación que el trabajador tiene de la relación patrón-empleado.

“Con algunos nos hemos peleado mucho, porque tenemos cabeza de pelearnos con el patrón, defendiendo a los trabajadores, entonces su postura es de defender al más vago. Yo le digo: nosotros no vamos a echar a nadie, tenemos que tirar todos juntos, pero no vamos a apañar a los vagos”. (Mario, empresa de servicios)

ii. Más allá de la comunicación: Vínculos solidarios

En el plano de los lazos solidarios, la relación entre diferentes empresas también jugó un papel relevante al momento de la recuperación, por ejemplo otorgando respaldo para saldar deudas que permitieran poner en funcionamiento la fábrica para sostener la disputa por la efectiva recuperación de la empresa. También en lo que respecta a información que permita acceder a distintos recursos, resulta efectiva la red de comunicación que se establece entre las diferentes empresas.

“La primer cooperativa, del año 2000, Unión y Fuerza, que es una metalúrgica que está acá en Avellaneda, cerca de Sarandí, nos presentó y de ahí salió el aval que nos prestaron los compañeros para conectar el servicio de luz. Después se lo devolvimos, por supuesto. Pero los muchachos nos prestaron la plata para el aval”. (Daniel, empresa alimenticia)

“Lucha, lucha, lucha. Ahí fue cuando hubo que empezar no solamente a pedir ayuda a los clientes y proveedores, sino que a nivel nacional tenías que pedir ayuda, porque la fábrica el juez te la iba a cerrar”. (Julia, metalúrgica)

“Eso fue por otra cooperativa que me dicen a mí: mira en el ministerio de desarrollo hay unos subsidios así y así para materia prima, fui y empecé, sin saber nada, fui ahí, me ayudaron cómo se hacían las cosas y se hizo”. (Damián, empresa textil)

De esa manera, también se evidencia cómo de la comunicación entre cooperativas fueron surgiendo las resoluciones a los diferentes obstáculos que se les presentaban a los trabajadores para la continuidad de la empresa autogestionada.

“Al principio no había un movimiento, nos arreglábamos entre las pocas fabricas que había, siendo cooperativas nos arreglábamos entre nosotros, nos cubríamos, si había un problema con la policía o una orden de desalojo, nos ayudábamos entre nosotros, no había movimiento”. Además añade: “Antes nos cubríamos entre nosotros, entre las pocas fábricas, estaba la del 2000 y la de unión y fuerza que es la metalúrgica que está en Sarandí. Después tenés otra acá en Piñeyro, el lavadero de lana. Ahí nosotros no teníamos ni un año, fuimos a ayudarlos que les querían robar la lana. Nadie tenía experiencia, yo una de las pocas experiencias que tenía del movimiento este, y fuimos a poner el lomo, la mujer del abogado estaba embarazada, la cargaba: menos mal que trajiste otro bombo. No teníamos nada, un redoblante, me acuerdo ese día como estaban todas las cámaras te pegaban por abajo la policía, en los riñones, por abajo los palos”. (Daniel, empresa alimenticia)

El movimiento al que hace referencia Daniel es el Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas por los Trabajadores cuya conformación data del año 2003. En junio de 2002, los trabajadores de empresas recuperadas y autogestionadas se nuclearon bajo la representación institucional del MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas), posteriormente, como resultado de discrepancias internas, durante los primeros meses de 2003 se fracturó y se conformó también el MNFRT (Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas por los Trabajadores) y un grupo reducido de empresas más ligadas a partidos “de izquierda” cuyos trabajadores reclaman “la estatización con control obrero” (Arévalo, 2003).

“Somos 440 fábricas, nosotros debemos tener una relación organizada con 80, el otro movimiento que en realidad no es un movimiento sino que es un tipo que como es abogado tiene relación con las empresas que debe tener 40 o 50, pero la mayoría de las empresas no están organizadas. Eso es lo peor, no los movimientos”. (Eduardo, miembro del MNER)

No obstante la relación entre empresas autogestionadas no es exclusiva con aquellas que pertenecen al mismo movimiento.

“Nosotros estamos en el Movimiento de Fábricas Recuperadas, y hay otras que no están en el movimiento y siempre nos llaman todo, nos preguntan por teléfono, mirá como podemos hacer y nosotros en ese sentido no hay problema”. (Damiàn, empresa textil)

Por otro lado, el Movimiento realiza asambleas cada quince días o una vez al mes a las que asisten miembros de cada cooperativa. Allí las empresas se brindan soporte mutuo ante las problemáticas que están atravesando propias de la recuperación y la autogestión, especialmente aquellas relacionadas con la legislación que las empresas necesitan para la expropiación de los medios de producción, y las negociaciones y manifestaciones necesarias para obtenerla.

“Porque siempre hay problemas, hay que apoyar a alguna cooperativa y vamos y apoyamos, porque capaz no tiene la ley y hay que ir a apoyar o abren una fábrica nueva, el año pasado se estuvieron abriendo varias fábricas” (Damiàn, empresa textil)

“Nosotros siempre estamos en el tema de las expropiaciones, porque nosotros estamos con el Movimiento de Fábricas Recuperadas, nosotros pertenecemos a ese movimiento, y siempre está el movimiento allá en La Plata, que si no es una es otra cooperativa que siempre necesita algunos trámites, por ejemplo el tema de la expropiación, y se tiene que votar, diputados, senadores, ese tema. Siempre estamos en contacto con el movimiento, y siempre vamos allá a reclamar para apoyar a las otras cooperativas”. (Juan Carlos, empresa textil)

iii. Los trabajadores y la comunidad

También se evidencia en el discurso de los trabajadores la relación de solidaridad establecida con el barrio y el contexto más amplio de la empresa. Especialmente en el momento de recuperación y en los episodios más críticos de la lucha cuando tomaron las fábricas o acamparon en las calles.

Se resalta el acompañamiento recibido por diferentes actores, vecinos y agrupaciones, durante la etapa inicial de lucha.

“Cuando estuvimos en conflicto sí tuvimos apoyo de los vecinos, de los movimiento sociales, de acá del municipio, el intendente de acá de Avellaneda estuvo acá con nosotros, tuvimos apoyo de todos lados gracias a dios, los políticos, los vecinos de por acá”. (Juan Carlos, empresa textil)

“Hace un tiempo se habían formado las organizaciones barriales, las asambleas en el 2000, 2001, y tuvimos el apoyo de una que se juntaban acá a dos cuadras. Siempre nos apoyaron, nos acompañaban un rato, siempre traían algo para tomar mate, para comer, un primero de mayo hicimos una locrada, los invitamos a ellos, ahí también sirvió para juntar un poco de plata para los que estábamos afuera, pera la comida esas cosas. Después en el 2002 en el mundial vecinos de acá, una gráfica acá al lado nos pasó un alargue largo, teníamos electricidad, teníamos todos, y vinieron los muchachos de la asamblea con un televisor, o sea que el mundial 2002 lo veíamos en la calle. Después la gente, pasaba y nos apoyaba, algunos dejaban una monedita algo, con la gente del barrio no hubo problema. Acá a dos cuadras estaba la arrocera gallo, el delegado siempre se venía con un par de cajitas de arroz, después acá en frente estaba los que venden cosas para la oficina, el delegado también siempre venía con algo abajo del abrazo. Después lo que no me voy a olvidar más es un viejito que hacía reparto de pan con una bicicleta, por el centro, tipo 4 de la mañana siempre pasaba por acá y nos dejaba una bolsita de facturas y una bolsita de pan, todos los días. (...) Después bueno, la gente no hubo problema. Hubo un parrillero en la esquina le ayudábamos a entrar las parrillas y nos daba un pedacito de asado, un choricito, y así nos íbamos rebuscando”. (Daniel, empresa alimenticia)

Incluso uno de los entrevistados narra una anécdota de su relación con la empresa cuando él todavía estaba en la escuela y fueron a hacer un trabajo práctico, lo cual denota el nivel de relación que la empresa había establecido con la comunidad barrial:

“Nosotros con la escuela 10 vinimos a hacer una recorrida de lo que era el relleno y yo como lo conocía a Mario porque jugaba al fútbol con los hijos de él, el más grande trabajaba acá, Oscar, que es mi compadre, vinimos a hacer una recorrida y teníamos que hacer un informe. Yo vine hasta acá, lo vine a ver a Mario que tenía las oficinas de los delegados, estaban acá en frente y nos dio una monografía tan buena que quedó en la biblioteca del colegio. Sacamos un 10”. (Julio, empresa de servicios)

Además, en algunos casos, se observa que el trabajo en la cooperativa está ligado a la militancia en el barrio.

“Acá si vos querés militar en el barrio, tenés algún proyecto para hacer, no tenés que esperar después de las 5 de la tarde que venís de otro trabajo cansado para hacerlo. El compromiso con el barrio es mucho más grande, tenés más disponibilidad horaria, el apoyo de tus compañeros, se puede canalizar mucho mejor, también quien te oriente en lo que se puede hacer, tenés un lugar desde el cual militar, compañeros de militancia, antes por ahí era más a la deriva. La gente está muy identificada con el barrio, es muy conocida la cooperativa en el barrio y

muy respetada, los chicos han pasado la mayoría por el club, te da mucho más en ese sentido". (Julio, empresa de servicios)

El vínculo que de esta manera la empresa mantiene con el barrio cobra importancia al momento de la recuperación y para su continuidad, al tiempo que ressignifica el trabajo de los propios trabajadores de la cooperativa.

"Nosotros teníamos mucho laburo territorial, entonces les metimos el barrio adentro de la empresa, había una secretaria de relaciones con la comunidad, les metimos al cura, un quilombo".

"Teníamos un galpón de servicios generales que era el que decíamos que era el área de servicios con la comunidad, habíamos hecho una huerta, un invernadero y les dábamos a las familias para que hicieran. Nosotros si bien teníamos una militancia barrial y demás, era cómo metemos nuestro trabajo territorial y social en la defensa de algo que considerábamos estratégico que era el laburo, nosotros a la empresa le sacábamos las máquinas, camiones de tierra, todo lo que necesitara el barrio, porque nosotros tenemos un perjuicio ambiental grandísimo que las autoridades no lo hacen respetar y nosotros como comisión interna les pedíamos: hay moscas en el barrio, hay que poner una cortina visual, les habíamos hecho poner aspersores de desodorantes, las fumigaciones, nosotros somos la gente, somos el barrio, era como que pedíamos para otro, si nosotros vivimos en el barrio, esa era la pelea que teníamos". (Mario, empresa de servicios)

Así, el concepto de comunidad parece sintetizar esa amalgama formada por los trabajadores, es decir la empresa, y el barrio y sus instituciones.

"Eso fue básicamente lo que vinimos haciendo en las asambleas de la UST, lo que planteamos es la necesidad de la integración con el barrio, entre la fábrica y el barrio, somos la misma cosa, somos parte de la comunidad, qué cosas podemos cambiar". (Mario, empresa de servicios)

Las respuestas que las instituciones de la zona dan a la participación de la empresa en la comunidad presentan un *feedback* a la acción de los trabajadores que abren las puertas de la empresa y organizan proyectos más amplios. Sobre este tema nos explayaremos en el siguiente apartado, pero queremos señalar los indicios que nos permiten diferenciar las empresas en relación a esa vinculación con sus comunidades.

"Nosotros nos llevamos la sorpresa de abrir la escuela y que la directora te dice un día: la escuela si saben que la pintan los compañeros de la UST no la tocan más. Porque ellos sienten que la UST trabaja el primo, el hermano, el tío, que es parte del barrio. Antes eran Graffitis en todos lados, la escuela no la pintan ahora, se cuidan, porque juegan al fútbol en el polideportivo de la UST, es como que hay

una afinidad entre el barrio y la UST que los pibes aprender a respetar otras cosas, antes no le daban bola”

“Que hayamos sido capaces de armar una red con distintas directoras de escuelas, para que hagamos juntos el hecho de las fiestas patrias, lo armamos con la red de escuelas, van a los trabajadores con los bombos y las banderas, cantan el himno nacional y nosotros entrábamos de grafa al acto de los pibes, lo hacemos en el polideportivo de la UST o en otro lugar, lo hacemos en distintos lugares, pero vamos en marcha cantando, entonces hay, lo que no es natural, no es normal, es que los laburantes estemos juntos con los pibes un 25 de mayo, que estén bailando el pericón nacional y entren los laburantes con los bombos y las banderas, eso lo estamos haciendo nosotros”.(Mario, empresa de servicios).

El trabajo con el barrio es considerado un proyecto que excede la recuperación del trabajo para entrar en el terreno del desarrollo humano, del bienestar de la población, y por lo tanto, en un terreno eminentemente político.

“Yo creo que estos 11 años nos sirven para demostrarnos o para fortalecernos en otras peleas, eso es un poco la UST, es parte de una proyecto mucho más grande que la recuperación del trabajo, es parte de un proyecto integral que labura con el barrio, que se ilusiona con ayudar al desarrollo de los pibes, por eso trabajamos temas de salud, vos vas a ver acá los sábados básicamente, los pibes del barrio vienen y entran a la fábrica”. (Mario, empresa de servicios)

d. Más allá del trabajo

i. La empresa se expande

Como ya hemos abordado las relaciones que las empresas recuperadas han establecido con la comunidad general no se limitan solamente a su condición productiva, sino que muchas de ellas han desarrollado en su seno otro tipo de actividades e instituciones que además prestan un servicio a esa comunidad. Generalmente hemos observado que ese tipo de proyecto va de la mano con aquella concepción más amplia con que la recuperación de las empresas es concebida por algunos referentes. A partir de ello podemos inferir la existencia de empresas más “abiertas” a la comunidad y otras más “cerradas” aunque en nuestro caso lo que nos preocupa es el impacto que esto tiene en las representaciones que sus trabajadores construyen y reconstruyen.

“Esta empresa tiene esa particularidad de tener el centro cultural, el bachillerato para adultos, plantearse la apertura de la fábrica al conjunto de nuestro pueblo, eso es una impronta que le dio los trabajadores y la militancia. Me parece que sin la participación nuestra de los militantes IMPA hoy hubiese sido una empresa recuperada como Vieytes, una empresita recuperada que se cierra en función de su producción”.(Eduardo, metalúrgica)

Constatamos que estos proyectos se encuentran ligados a referentes que sostienen la recuperación de las empresas desde su militancia política y por lo tanto esto genera tensiones con aquellos trabajadores más atados al solo fin de “subsistir” por medio del trabajo.

Los compañeros no querían saber nada, algunos por miedo de qué podía pasar si se hacía algo, si había algún problema en algún evento de la cultura, y otros que lo veían a la fábrica como algo propio y “yo no quiero prestarle al peladito que venía con el arito, alguno que venía fumadito”. Como lógica de propiedad privada, y otra cosa era el miedo. (...) si tenemos abierto el centro cultural nos va a conocer más gente y va a ser más difícil que el aparato estatal nos reprima, nos expulse. Era una excusa también hacia los trabajadores para que pudiéramos hacer lo del centro cultural. Pero sí tuvimos que pagar costos políticos enormes por eso. (Eduardo, metalúrgica)

Se establece una diferencia respecto de la resistencia de los trabajadores a incorporar en las fábricas instituciones culturales o educativas. Mientras que la inauguración de un centro cultural genera disconformidades no ocurre lo mismo con la creación de un bachillerato popular.

“Con los espacios de educación nunca hubo una resistencia de los trabajadores. A mí me parece que tiene que ver con que nosotros la dictadura o la instalación del modelo, a partir de la dictadura y la pérdida de derechos del pueblo argentino, a través de ese modelo y la continuidad de la democracia ha logrado que la cultura no sea algo tan importante o esté tan metido en la vida de los trabajadores, de hecho los trabajadores participamos poco de la vida cultural del país, sin ir más allá de la televisión es poco lo que hacemos culturalmente los trabajadores, no es un derecho muy fuerte, pero sí la educación. Y cuando hicimos los bachilleres a pesar de que también podríamos tener los mismos inconvenientes no hubo oposición a que se usara el edificio para hacer educación”. (Eduardo, metalúrgica)

La apertura hacia la comunidad a través de estas instituciones tiene además un rol comunicativo central al difundir la existencia de la empresa conjuntamente con todas sus problemáticas.

“Nosotros habíamos empezado queriendo hacer una fábrica de ideas, un lugar que era un centro de debate. Ahí nos dimos cuenta de la potencia que podía tener el centro cultural en una fábrica que también estaba trabajando. Ahí abrimos las puertas al conjunto de nuestro pueblo, no hicimos mucho nosotros, nosotros tiramos la idea, así como tiramos lo del centro cultural después dijimos vamos a hacer algo en educación, ahora el museo, después la universidad de los trabajadores. Tiramos la idea y después el pueblo construye solo junto con nosotros todo lo que hay en IMPA. Y el centro cultural tuvo una fuerte impronta para el conocimiento del tema de empresas recuperadas. Mucha gente se acercó

y los medios de comunicación y los medios mundiales, porque nosotros después nos enteremos que era la primera empresa que estaba produciendo y que tenía un centro cultural adentro”. (Eduardo, metalúrgica)

La existencia de centros culturales, educativos, de salud, medios de comunicación comunitarios, al interior de las empresas suma a la cotidianidad de la fábrica muchos sujetos que la transitan y cambian radicalmente su composición. El trabajador se encuentra en su jornada laboral con quiénes van a estudiar, a atenderse, a comunicar etc. Ello modifica sustancialmente la experiencia cotidiana de quien va a la fábrica para ganar el sustento familiar.

“Hoy por hoy tenemos 42 compañeros trabajando y a eso sumale todo el bachillerato, todo el centro cultural, la radio, la televisión, los chicos de barricada TV, el museo. O sea que no somos solamente 44. El bachillerato, la universidad de los trabajadores que ya le dieron el título oficial, eso lo conseguimos el año pasado también. La radio y la tv también consiguió el título oficial, o sea que logramos, se lograron cosas. No somos solamente como yo digo 44 trabajadores, somos muchísimos más, muchos, muchos más porque acá viene muchísima gente”. (Julia, metalúrgica)

Algunos de los trabajadores describen estos “anexos” de las empresas en términos de un fuerte servicio hacia el barrio y especialmente para sectores de bajos recursos de la zona que necesitan de este tipo de instituciones. Por ejemplo en una de las empresas se creó un centro de salud a partir de una egresada del bachillerato de la misma fábrica que luego se recibió de médica.

“Viene gente del barrio, vienen muchos con chicos, esta es una zona que hay gente con problemas, de otra nacionalidad, chicos humildes, hay gente con problemas pese a que vos decís estamos en Almagro, y viene mucha gente al centro de salud”. (Julia, metalúrgica)

También se destaca en otra de las empresas la existencia de un polideportivo que funciona como espacio recreativo pero también de contención.

“El aporte grande es el polideportivo, que incluye a muchos pibes que tienen un lugar donde ir a practicar un deporte, que están contenidos, en vez de andar a la deriva en la calle. Es un club que juegan muchísimos pibes y muchísimas chicas, que por ahí no tienen la posibilidad de pagar para ir a jugar al hockey a otro lado o ir a jugar al fútbol a otro lado. Y el bachillerato también es un aporte importante que permitió que mucha gente termine la secundaria”. (Julio, empresa de servicios)

“Tenemos una terminalidad de primaria nuestra, propia de los trabajadores, una secundaria, un polideportivo, una cancha de hockey, esas dos hectáreas como centro experimental de agroecología, hay muchas cosas que pudimos hacer y me da mucho orgullo que las hayamos podido hacer como trabajadores”. (Mario, empresa de servicios)

Los trabajadores resaltan los logros que han obtenido en este sentido. El mérito de haber logrado construir estos espacios en su calidad de trabajadores parece aun mayor, ya que se trata de espacios que tradicionalmente relegados o bien al ámbito privado o a la función del Estado. Esto último aparece en el discurso de los entrevistados en tanto que ellos mismos perciben que están cumpliendo para sus comunidades roles que debería cumplir el Estado.

“Siempre está esa inquietud de ver cómo podemos solucionar los problemas del barrio que la política no lo puede hacer, o no le preocupa”.

“Pero tampoco tenemos el poder de la municipalidad. A veces viene la gente y nos plantea a nosotros por qué no resolvemos un problema que lo tendría que resolver la municipalidad, ojalá nosotros tuviésemos los fondos, todo lo que tiene la municipalidad para resolver los problemas y no lo hace, que nosotros hemos resuelto un montón de problemas sin la obligación de tener que hacerlo”. (Julio, empresa de servicios)

ii. La relación con el Estado

Las empresas mantienen en alguna medida relación con el Estado y sus instituciones, ya sea porque es necesario para el funcionamiento de la fábrica y la obtención de la expropiación correspondiente para poder producir, o bien porque los trabajadores han adoptado algún tipo de postura en relación con el Estado.

Por un lado, encontramos los discursos que sostienen al Estado como un adversario y lo conciben en términos genéricos como un todo homogéneo un gran aparato que se opone en los hechos o por omisión al funcionamiento y la reproducción de las empresas recuperadas.

“hay una política del Estado asimétrica con respecto a sus subsidio a las empresas privadas que en definitiva intenta que las empresas recuperadas se caigan. Por eso no tienen ninguna política hacia el sector de empresas recuperadas, la única política es no hacer nada y esperar a ver si nosotros no caemos. Hasta ahora los trabajadores no le dieron el gusto y siguen recuperando fábricas y siguen con mucho sacrificio, mucho esfuerzo, pero siguen estando en cada una de las fábricas”. (Eduardo, metalúrgica)

Uno de los trabajadores define la relación con el Estado en términos de “empate técnico” un Estado que caracteriza como capitalista. Otro elemento significativo es que sostiene que la empresa no solo está compuesta por el capital invertido por el empresario para ponerla en

funcionamiento sino que también incorpora como un tipo de capital “el esfuerzo de los trabajadores y de toda la sociedad para mantenerla”. Desde esta perspectiva la empresa no sería nunca enteramente propiedad privada.

“Como un empate técnico como en boxeo. Ellos no pudieron destrozarnos, ellos no pudieron desalojarnos, no nos pueden desalojar porque el costo político sería muy alto para ellos, porque sería muy loco que en un país que cada vez pierde más empleo, en un mundo donde el trabajo es cada vez más necesario avanzar con la fuerza pública. Aparte saben que hay una enorme resistencia de los trabajadores a perder el empleo, o sea que la vamos a pelear, no es que van a avanzar y nos van a desalojar como en cualquier lado. Entonces lo que nosotros definimos es como un empate técnico, ellos no pueden avanzar sobre nosotros, desalojarnos o hacernos desaparecer, pero nosotros tampoco tenemos la fuerza política, de movilización, de lobby, como lo quieras llamar, como para torcer el brazo del Estado para tener una política que ayude a las empresas recuperadas o que pueda fortalecer este movimiento y lo que es peor no hemos conseguido que nuestra patria tenga una ley que permita que cada empresa que cierra pase a manos de los trabajadores y no se pierda ese bien social que es una empresa. Una empresa no es solo el capital invertido por el patrón sino el esfuerzo de sus trabajadores y su sociedad para mantenerla, por eso lo defino como un empate técnico. No le hemos sacado lo que nosotros necesitamos como trabajadores y ellos no han podido desalojarnos como Estado capitalista”. (Eduardo, metalúrgica)

También los trabajadores reconocen la ayuda recibida de diferentes personas o instancias dentro del aparato estatal: ayuda de legisladores para sancionar la ley de expropiación, subsidios para materia prima, apoyo municipal. Allí comenzaría a fragmentarse esa concepción del Estado como un todo total y homogéneo.

“Alguna parte del Estado donde hay algún compañero, compañeros nuestros que manejaron parte del Estado, que han puesto voluntad en ver como ayudaban, algunos legisladores en algunos tiempos es más difícil sacar una ley de expropiación para la continuidad en otros tiempos es un poco más fácil si tenemos algunos legisladores más amigos, pero sobre políticas del Estado hay una continuidad en no hacer nada. Pequeñas cosas, te dicen te voy a ayudar pero no te terminan de ayudar”. (Eduardo, metalúrgica)

“Cuando estuvimos en conflicto sí tuvimos apoyo de los vecinos, de los movimiento sociales, de acá del municipio, el intendente de acá de Avellaneda estuvo acá con nosotros, tuvimos apoyo de todos lados gracias a dios, los políticos, los vecinos de por acá”. (Juan Carlos, empresa textil)

“Costó convencer a los legisladores, una vez que se iban a vencer los 6 meses del alquiler, al quinto mes cuando faltaba un mes, se vota la primer ley de expropiación en la legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, que nos daba por dos

años todo, las máquinas, título honeroso se llama, para explotar la fábrica, la marca, todo por dos años". (Daniel, empresa alimenticia)

"Nosotros tuvimos el año pasado, nos dieron un subsidio para comprar lana que fue el ministerio de desarrollo social de la nación".(Damián, empresa textil)

De hecho fue necesaria la intervención estatal para el funcionamiento a largo plazo de la empresa.

"Había buena onda, nos conocían los legisladores cuando fuimos a pedir la extensión, ellos mismos nos propusieron la expropiación definitiva. El gobierno ponía la plata y nosotros teníamos 3 años de gracia y 20 para devolverla en cuotas semestrales. Acá estamos". (Daniel, empresa textil)

"Lucha, lucha, lucha. Ahí fue cuando hubo que empezar no solamente a pedir ayuda a los clientes y proveedores, sino que a nivel nacional tenías que pedir ayuda, porque la fábrica el juez te la iba a cerrar". "De hecho en el 2008 el juez vino y ahí fue cuando nos quebró dijo acá quiebra, estuvimos en la calle creo que una semana. Tocando contactos a nivel nacional logramos que retiraran la policía, estaba toda la infantería cuidando las puertas de la fábrica y no te dejaba acercar. (Julia, metalúrgica)

También se encuentra presente el reclamo por la ayuda estatal. Existe una demanda de colaboración especialmente de la instancia local.

"El municipio es como que... igualmente con el tema de la habilitación municipal, con el ingeniero hicimos todos los papeles, entregamos todos los papeles y cuando vino la inspección me dijo: no ese cable acá no va, tiene que tener... Y así es como que te ponen muchas trabas. Lo que me gustaría es que el municipio nos dé una mano".(Juan Carlos, empresa textil)

En la caracterización del Estado como un posible adversario de las empresas autogestionadas aparece tanto su dimensión represiva como también su calidad de "protector" del capital privado.

"No solamente eso, sino que hay otro sector que está organizado en federaciones que armó el gobierno, para debilitar a los movimientos, que eso lo hizo el gobierno anterior, desde el Estado armó otras estructuras para-estatales como federaciones, FATA, qué sé yo, que para sacarle peso a los movimientos trató de armar algunas organizaciones". (Eduardo, metalúrgica)

"Cómo puede ser que mientras el patrón no pagó los aportes nadie apareció, mientras no me pagaba el salario la justicia no apareció, cuando yo iba a reclamar nadie me dio bola, ahora yo tomo la fábrica cuando me rajaron y ahí aparece el

aparato del Estado en su peor cara que es la represión a sacarme de la fábrica. Todo eso acompañó como un golpe muy fuerte. Porque él se creía también un ciudadano con derechos". (Eduardo, metalúrgica)

Asimismo los trabajadores se reconocen como adversarios del poder estatal en diversas ocasiones.

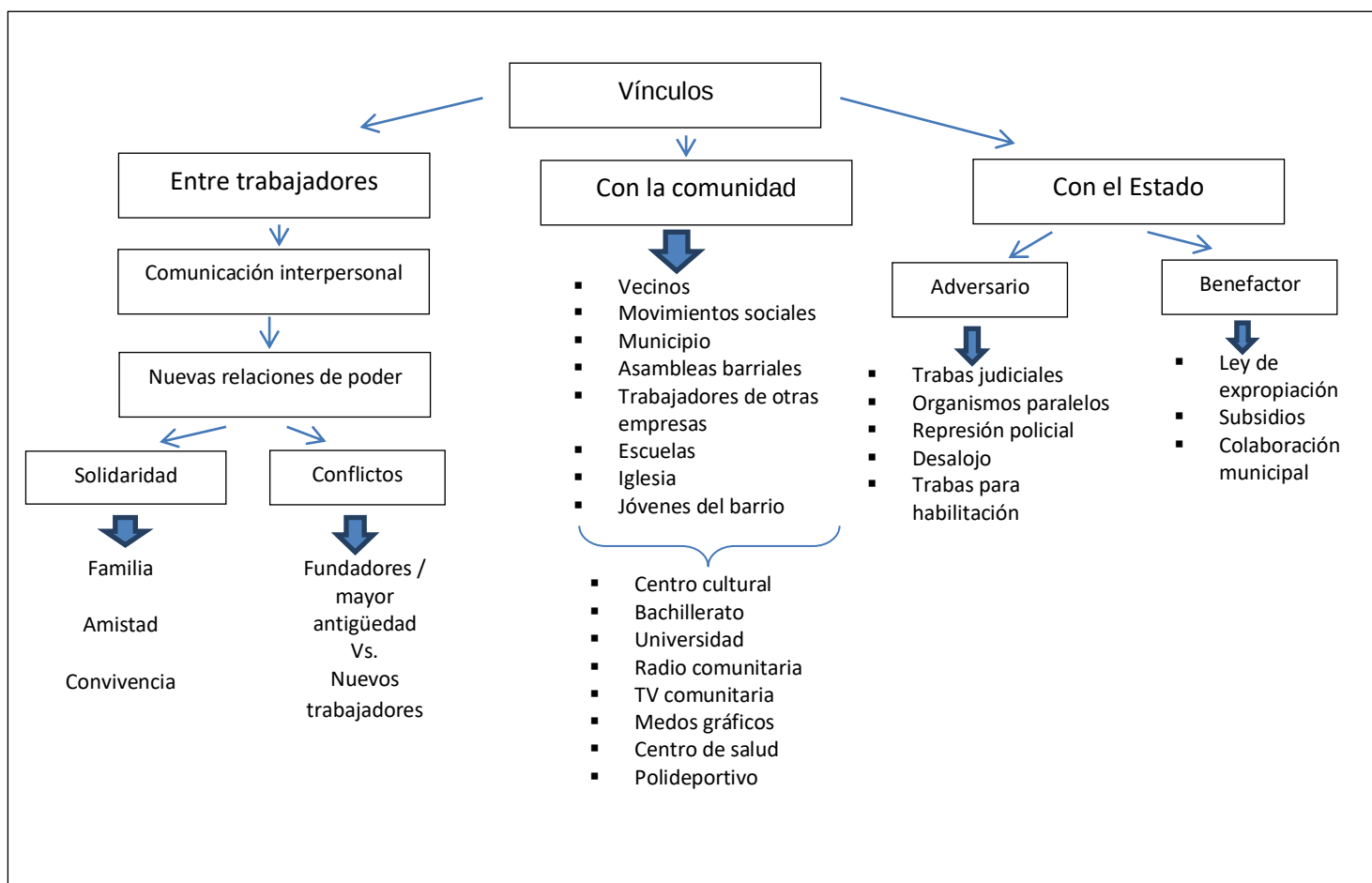
"Nosotros sabemos que este gobierno así como ellos nos quieren voltear nosotros vamos a intentar voltear a este gobierno, todo nuestro esfuerzo aparte de producir acá y sostener la fábrica va a ser en ponerlo en voltear al gobierno de Macri porque sabemos a qué viene. Con el otro gobierno es más difícil, porque discutíamos a veces de igual a igual, yo tengo muchos años de militancia los conozco a todos los compañeros, pero tampoco se hizo nada desde esos gobiernos que se dijeron progresistas para consolidar este proceso y fundamentalmente no tanto de las reivindicaciones nuestras y la preocupación por lo nuestro, sino por lo que necesariamente nuestro país debería tener que es esto que te planteaba, una ley para que no se pierdan unidades productivas, porque si bien nosotros recuperamos casi 440 fábricas se perdieron miles de fábricas por no tener una ley".(Eduardo, metalúrgica)

"Nosotros siempre, estamos tratando de armar algunas cosas por fuera de la estructura partidaria para ver si por lo menos condicionamos al Estado".(Eduardo, metalúrgica)

En este sentido, podemos comparar la postura asumida frente al Estado por los trabajadores de las empresas recuperadas con lo que Michel De Certeau denomina las tácticas, el arte del débil: "Sin lugar propio, sin visión globalizadora, ciega y perspicaz como sucede en el cuerpo a cuerpo sin distancia, gobernada por los azares del tiempo, la táctica se encuentra determinada por la ausencia de poder, como la estrategia se encuentra organizada por el principio de un poder (...) Las tácticas son procedimientos que valen por la pertinencia que dan al tiempo: en las circunstancias que el instante preciso de una intervención transforma en situación favorable, en la rapidez de movimientos que cambian la organización del espacio, en las relaciones entre momentos sucesivos de una "jugarreta", en los cruzamientos posibles de duraciones y de ritmos heterogéneos, etcétera" (De Certeau, 2000).

Finalmente aparece el trabajo en contraposición a la ayuda recibida por parte del Estado. Una vez más el esfuerzo personal y colectivo de los trabajadores por sobre la beneficencia externa aun cuando, como ya hemos analizado, resulta necesaria para el funcionamiento sostenido de las empresas. Frente a esto, se reivindica que el rol principal lo han cumplido los trabajadores con toda la construcción identitaria que ello supone.

"Nosotros no hemos vivido del Estado, hemos vivido de nuestro laburo". (Mario, empresa de servicios)



iii. Síntesis

Luego de lo descrito a lo largo de este capítulo podemos concluir que la comunicación y especialmente la comunicación interpersonal es el marco que ha permitido la recuperación de las empresas y su sostenimiento en el tiempo. Tanto por las instancias de toma de decisiones y de intercambio reglamentado como las asambleas como los momentos de encuentro entre trabajadores dentro y fuera de la empresa. También la comunicación ha dado espacio a vínculos con diferentes actores del contexto ya que las empresas no son islas sino que son interdependientes. Cada uno de los espacios de comunicación que los trabajadores crean y recrean cotidianamente contiene sus propios conflictos y tensiones.

5. Reflexiones finales

En esta tesina se ha indagado acerca de la configuración de las representaciones sociales sobre el trabajo de los trabajadores de empresas recuperadas y autogestionadas. Al hacerlo, constatamos la centralidad del trabajo en las trayectorias de vida de los sujetos al tiempo que se evidenció la imposibilidad de describir esas trayectorias de manera lineal. Las diferentes representaciones asociadas al trabajo y sus condiciones de realización no se encuentran libres de conflictos y tensiones. En ese escenario, la recuperación de las fábricas constituye no solo la defensa de la subsistencia y de condiciones particulares de trabajo, sino de un cuerpo de representaciones asociadas al trabajo como eje central de la vida.

En ese proceso, los elementos de la cultura salarial se solapan con las nuevas lógicas de funcionamiento de la empresa tradicional por un lado, y del trabajo autogestionado, por otro.

Asimismo, en lo que respecta a la dimensión comunicacional de las representaciones del trabajo, núcleo central de esta tesina, y en relación con las prácticas de los trabajadores de empresas recuperadas, la comunicación interpersonal cobra amplia relevancia, tanto para los mecanismos formales de democratización del funcionamiento de la empresa como aquellos espacios de comunicación informal pero con igual impacto para el funcionamiento de la organización.

Hemos indicado en relación con la hipótesis del núcleo central de las representaciones sociales formulada por Abricque, que en una representación social se conjugan elementos heterogéneos diferenciados en un núcleo central y elementos periféricos. En esa dirección, el trabajo realizado nos permite conceptualizar los elementos analizados en dos términos:

- aquellos que constituyen el núcleo y por lo tanto dotan de permanencia a las representaciones sobre el trabajo, ya que son innegociables para el colectivo.
- aquellos que conforman la periferia y les dan flexibilidad, permitiendo que se adapten al contexto y a experiencias individuales y disímiles.

En lo que respecta a los elementos núcleo de las representaciones reconstruimos la centralidad del trabajo como articulador de la vida social, es el medio de supervivencia legítimo y el sostén de la institución familiar. En relación con ello, el trabajo y la “cultura del trabajo”, aparecen como un legado que los trabajadores han recibido en su seno familiar y que muchas veces se relaciona con los oficios a los que se dedican. Al mismo tiempo, el trabajo es identificado siempre con la formalidad y con la obtención de certidumbres para el futuro (aunque las formas que adquiera esa formalidad puedan mutar en el tiempo formar parte de la periferia de las representaciones).

Asimismo, el trabajo siempre es considerado fuente de dignidad y orgullo, al tiempo que se espera que permita ciertos consumos, como así también el acceso a la educación (para el trabajador o su familia) y por lo tanto está ligado al ascenso social, en todos los casos se espera que el trabajo permita “una vida mejor”.

En ese mismo sentido, y a modo de síntesis, la expectativa de los trabajadores es que el trabajo otorgue un horizonte de estabilidad y certidumbre hacia el futuro (ligado tanto a la posibilidad de jubilarse como a las posibilidades de movilidad social para las generaciones

futuras). Encontramos por otro lado como elementos núcleo de las representaciones sobre el trabajo una dimensión relacionada con el esfuerzo personal, parecería ser que siempre, bajo las distintas formas y relaciones laborales, los trabajadores perciben que una parte de los resultados obtenidos (especialmente su retribución monetaria) dependen de su esfuerzo y compromiso personal.

Por otra parte, en el núcleo de la representación de la relación laboral hallamos siempre mecanismos de control y disciplinamiento, aunque varíen las dinámicas y los actores que los ejerzan.

En el otro polo de las representaciones se hallan los elementos periféricos, aquellos que varían y se adecuan a las coyunturas. Esencialmente, en el caso de las empresas recuperadas y autogestionadas encontramos que las formas que adquiere la relación de trabajo formal es un elemento de la periferia: el paso de la relación de dependencia a la cooperativa, de la relación trabajador-patrón a la de socios cooperativistas. Esto además implica adaptar la representación acerca de la retribución, del salario a los retiros en función de lo ganado, como así también asumir colectivamente el riesgo y lo perdido. Las lógicas de toma de decisiones, más colectivas y democráticas, y de jerarquización del trabajo también han sido elementos que los trabajadores han flexibilizado.

Complementariamente, las formas de lucha se han reconfigurado y las instituciones que los sostienen, las asambleas barriales y la organización más autónoma de los trabajadores desplazaron a los sindicatos y partidos políticos en la resistencia por el mantenimiento de la fuente laboral.

Por otra parte los trabajadores admiten que el sostenimiento del trabajo implica la adquisición de nuevos saberes, nuevos aprendizajes, muchas veces por fuera del oficio que han desarrollado toda su vida. En ese sentido, también el aprendizaje del cooperativismo es considerado un elemento periférico, que pone en tensión la necesidad de un compromiso distinto por parte de los trabajadores: una representación del trabajador más activa, que busca las formas de resolver y llevar adelante el trabajo. Por último las formas de control forman parte de la periferia, si bien la existencia de las mismas es un elemento innegociable, varían sus condiciones y con el cooperativismo aparecen dinámicas más horizontales de control entre pares al interior de las empresas.

En relación con lo antedicho, nos preguntamos entonces en qué medida los procesos de recuperación de empresas y el sostenimiento de esas organizaciones representan mecanismos particulares para la supervivencia material de los sujetos en tanto que se enmarcan dentro de las representaciones legítimas de esa supervivencia: el trabajo. Y no solo eso, sino que además permiten sostener todas aquellas dimensiones del universo simbólico que constituyen su núcleo y solo tienen como costo negociar algunos elementos (los periféricos). Es decir, constituyó en el momento de la recuperación la opción más “económica” ante la crisis, ya que probablemente otras opciones suponían poner en cuestión, negociar, ceder, muchos otros elementos nucleares.

Por otro lado, de acuerdo a las trayectorias señaladas y las representaciones sobre el trabajo ligadas a las experiencias formales podemos indicar que los trabajadores se encuentran la búsqueda constante de esa certidumbre añorada de la sociedad salarial que sus condiciones y contextos actuales no parecen proveer. En ese marco nos preguntamos si el trabajo en las empresas recuperadas y autogestionadas se presenta como el punto de llegada y el fin de esa búsqueda o como un paréntesis o puntos suspensivos que dejan el camino irresuelto.

Por último, cuando analizamos los elementos de las representaciones sociales sobre el trabajo en trabajadores de empresas recuperadas en términos de su proyección hacia el pasado, el presente o el futuro, en lo que respecta al horizonte futuro siempre nos encontramos ante las expectativas de certidumbre, de “una vida mejor” garantizada por el trabajo propio. Es decir, como se verá en el cuadro siguiente, siempre se trata de elementos nucleares, por lo tanto la recuperación de las empresas como proyecto laboral está orientada en la misma dirección que el trabajo en la tradicional sociedad salarial. Solo podemos encontrar alguna diferencia en aquellos casos que el proyecto de la empresa excede lo meramente laboral.

Representaciones sobre el trabajo			
	Orientadas al pasado	Sobre el presente	Orientadas al futuro
Núcleo (estables)	- Legado familiar - Trabajo formal	-Medio de supervivencia legítimo -Sostén familiar -Dignidad y orgullo -Estabilidad -Esfuerzos personales -Mecanismos de control	-Jubilación -Continuidad en el empleo -Educación -Ascenso social -Consumos
Periferia (flexibles)	-Formas de lucha asociadas a sindicatos o partidos políticos -Relación laboral de dependencia -Salario -Trabajador pasivo -Jerarquización	-Formas de lucha asociadas a asambleas barriales y trabajadores auto-organizados -Forma cooperativa de trabajo -Retiros equitativos de dinero -Trabajador activo -Lógicas democráticas de decisión -Mayor compromiso -Formas horizontales de control -Nuevos aprendizajes	

Asimismo, en el marco de nuestra investigación, pudimos identificar, simplificando a los fines analíticos, algunos pares de elementos en tensión.

Por un lado, en lo que respecta a las empresas recuperadas y autogestionadas hemos establecido algunas diferenciaciones:

- ✓ aquellas que toman sus decisiones centrales en asambleas donde participan todos sus trabajadores,
- ✓ de aquellas que toman las decisiones en el marco del Consejo de Administración; aquellas que cuentan con retiros por igual para todos los miembros de las cooperativas;
- ✓ aquellas que establecen diferencias por antigüedad u horas extras trabajadas;

- ✓ y aquellas empresas que cuentan con proyectos más amplios que exceden lo meramente productivo (iniciativas de salud, educación, deportes, cultura, etc.) de aquellas que se limitan a la producción económica.

Por otra parte, al interior de las empresas es posible identificar en primer lugar, la tensión existente entre aquellos miembros que fundaron la cooperativa y quienes se incorporaron más recientemente. Aquellos miembros fundadores en general perciben sus opiniones como más autorizadas para la toma de decisiones, como así también perciben en algunos casos un retiro de dinero más alto por antigüedad, cuestiones que generan roces con los socios más nuevos.

En segundo lugar existe una diferenciación entre los socios que forman parte del Consejo de Administración y aquellos que no. Por un lado, porque como hemos detallado en el segundo eje de análisis, el Consejo se configura muchas veces como el ámbito central de la toma de decisiones de la empresa. Asimismo, los miembros del Consejo suelen tener una concepción sobre la toma de decisiones en relación con su posición: creen que la cooperativa requiere de una conducción firme y además consideran que las decisiones son más democráticas respecto de cómo las ven el resto de los trabajadores de la empresa. Es decir que la representación sobre estas cuestiones está medida por la relación de poder que se establece entre estos dos grupos.

Finalmente, podemos diferenciar entre aquellos trabajadores que cuentan con experiencias de militancia política (en sentido amplio: partidarias, sindicales, barriales, etc.) y aquellos que no. En general hemos encontrado que estas experiencias median en las representaciones que los trabajadores militantes tienen sobre el trabajo y sobre el proceso de recuperación de su empresa en particular. Hemos identificado concepciones distintas acerca del dinero, la dignificación que otorga el trabajo, la necesidad de poner el cuerpo y el esfuerzo personal al servicio del proyecto de la cooperativa, de dedicarle más tiempo y compromiso, y esencialmente estos trabajadores se presentan más críticos acerca del resto. Además, para este grupo los fines últimos del proceso de recuperación exceden lo meramente productivo y económico, sino que lo consideran un medio para una transformación social más amplia.

Queremos señalar que generalmente la condición de ser socio fundador, miembro del consejo de administración y la experiencia de militancia coinciden y se solapan en un mismo sujeto, es decir que hay una correlación entre los tres elementos, aunque no podemos establecer necesariamente una relación de causalidad.

Estos “binomios” se encuentran atravesando la dimensión comunicacional que hemos mostrado en nuestro segundo eje:

- Por un lado, la comunicación “hacia adentro”, donde se conjugan las instancias formales, de toma de decisiones (eminentemente orales como la asamblea y las reuniones del Consejo de Administración) y los reglamentos y normativas escritas; y las instancias informales: los encuentros y el trabajo cotidiano y los encuentros por fuera del horario laboral. La comunicación hacia adentro en su conjunto se encuentra signada por las características de los vínculos interpersonales, que son definidos por los propios sujetos en términos de compañerismo, amistad o incluso familia, siempre

con un fuerte componente de interdependencia y reciprocidad. Destacamos aquí la dimensión emotiva que atraviesa los vínculos y por lo tanto la comunicación¹¹.

- Por otra parte, en la comunicación “hacia afuera” de las empresas recuperadas cuenta con una dimensión publicitaria (asociada a la venta de sus productos o servicios), el contacto con sus clientes y proveedores, las relaciones con otra empresas recuperadas (en el marco de movimientos y organizaciones más amplias), con la comunidad en general (vecinos y otras instituciones de la zona en que se encuentran) y con las distintas instancias y organismos del Estado (en sus diferentes jurisdicciones).

Ambas instancias se han presentado como fundamentales para la recuperación y el sostenimiento de las empresas como así también para darle continuidad a las representaciones núcleo sobre el trabajo y resignificar otros elementos. Las tensiones analizadas en todos los planos evidencian las dificultades y “negociaciones” que esas resignificaciones implican y la forma en que están atravesadas por nuevas disputas de poder.



Como emerge de todo lo expuesto, las empresas recuperadas y autogestionadas cuentan con una dimensión eminentemente política, sea por el accionar colectivo que la recuperación y el sostenimiento de las empresas ha demandado, o por las iniciativas más amplias que la cooperativa promueve. No obstante, la diferenciación antes realizada entre los fundadores de las cooperativas y el resto de los socios más recientes, se plasma también en la preocupación que los fundadores expresan acerca de la falta de compromiso con el colectivo y con la propuesta, en definitiva política, de la organización. Esto nos permite preguntarnos en qué medida son estos trabajadores los que sostienen estas iniciativas y que han logrado resignificar

¹¹Nos parece pertinente aclarar que si bien nuestra perspectiva de la cultura, la comunicación y el trabajo es eminentemente colectiva, no podemos dejar de considerar el factor emotivo e individual de los sujetos socialmente constituidos.

en mayor medida las representaciones tradicionales de la cultura salarial. Nos preguntamos si no son estos trabajadores el límite de la subsistencia de las empresas recuperadas tal como las describimos en este trabajo. Podemos hipotetizar que la resignificación de esas representaciones está ligada a las experiencias del momento de crisis y de lucha y resistencia, de lo contrario no hay un impacto en la subjetividad que permita realizar esas resignificaciones. Por otra parte, a partir de lo hallado en las entrevistas la comunicación interpersonal no alcanzaría para transmitir esas experiencias, en tanto que la cultura de la sociedad salarial cuenta con un núcleo de representaciones muy fuertes que los sujetos no estarían dispuestos a negociar tan fácilmente.

Por otro lado en torno a la dimensión política de la comunicación en las empresas, la toma de decisiones colectiva en pos de aquello que es considerado “lo mejor” para la cooperativa, nos preguntamos en línea con lo analizado si los mecanismos de democratización de la producción van de la mano con la democratización de la comunicación. ¿Es posible democratizar la producción y sus resultados con mecanismos de comunicación más verticales? ¿O por el contrario cuanto más restringida esté la comunicación y más concentrado el poder de decisión más restringe las posibilidades de democratización de la producción? ¿Qué papel cumple allí la legitimación de esas decisiones y de los mecanismos que las avalan? Creemos que el análisis de las formas de legitimación de los micropoderes que circulan en estas organizaciones puede ser un puntapié inicial y un aporte para continuar esta investigación en torno a las representaciones y percepciones de la autoridad y el poder en organizaciones cooperativas. De esta manera, volviendo a citar a Geertz, pequeños hechos nos hablan de grandes cuestiones del funcionamiento de lo social.

6. Bibliografía

- Abritta, G. (1999) Noción y Estructura del Dato. Publicación interna de la Cátedra. UBA. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Comunicación.
- Ackerley, M. (s/f) *Fábricas recuperadas y comunicación horizontal: un modelo que redefine el poder*. Recuperado de: <http://www.rebellion.org/docs/58566.pdf>
- Aguilar, P. L. (2009) Inseguridad e imprevisibilidad: cuando no se puede parar de trabajar. En Grassi, E. y Danani, C. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Aiziczon, F. (2007) *El clasismo revisitado. La impronta del trotskismo en la politización del sindicato ceramista: Zanón Bajo Control Obrero, Neuquén 1998-2006*. Recuperado en: <http://www.workerscontrol.net/es/authors/el-clasismo-revisitado-la-impronta-del-trotskismo-en-la-politizacion-del-sindicato-ceramista>
- Arévalo, R., y Callelo, T. (2003) Las empresas recuperadas en Argentina: Algunas dimensiones para su análisis. En *Segundo Congreso de Administración Pública*. Córdoba, noviembre.
- Badenes, D. (2005) *Comunicación e identidad de fábricas recuperadas autogestionadas*. (Tesis) UNLP, La Plata.
- Barrera, M., Tonon, G. y Alvarado Salgado, S. (2012) Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. En *Universitas humanística no. 74 julio-diciembre 2012* (pp 195-225) Bogotá, Colombia.
- Bialakowsky, A., Grima, J., Zelaschi, C., Costa, M., Campos, O. (Agosto, 2005) Identidad y conflictos entre trabajadores en empresas autogestionadas. La recuperación del método. En *7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. Recuperado en: <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>
- Cabrera, C. (2009) Empleo y seguridad: la experiencia de trabajar en negro. En Grassi, E. y Danani, C. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Campos, L., Fernández, A., González, M., Marongiu, F. y Sacavini, M. (2009) La situación de los trabajadores en Argentina frente a la crisis económica actual. En *9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.
- Castel, R. (2004) *La inseguridad social ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Ed. Manantial.
- Castel, R. (2006) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

- CENDA (2010), La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina en el período 2002-2010. Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino. Cara o Ceca.
- Dávalos, P. y Perelman, L. (2004) Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas. Amsterdam, Labor again, ISSG.
- De Certeau, M. (2000) La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer. México: Universidad Iberoamericana.
- Esber, H. (2009) *Transiciones liminares, ritual y poder: un estudio etnográfico sobre las fábricas recuperadas por sus trabajadoras y trabajadores*. (Tesis) FLACSO, Buenos Aires.
- Fajn, G. (coord.) (2003) *Fábricas y empresas recuperadas: Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.
- Fajn, G. y Rebón, J. (Marzo, 2005) El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas. *Revista Herramienta* n° 28. Recuperado en <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-28/el-taller-sin-cronometro-apuntes-acerca-de-las-empresas-recuperadas>
- Favaro, O. y Aiziczon, F. (2003) Al filo de la cornisa. Resistencia obrera en Zanón. En *Realidad Económica*. Buenos Aires: IADE.
- Fernández Álvarez, M. (2004) Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso en particular. En: Battistini, O. (comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- Fernández Álvarez, M. (s/f) *Proceso de trabajo y fábricas recuperadas: algunas reflexiones a partir de un caso de la Ciudad de Buenos Aires*. Recuperado en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/fernandez-alvarez.pdf>
- Figari, C. (2007) *Ocupar, resistir, producir y educar. Fábricas y empresas recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires*. En *Factory takeovers in Argentina* en *Labour Again*, online publications 2005-2008, International Institute of Social History (IISH), Ámsterdam (pp.1-24)
- Ford, A. (2002) Comunicación. En Altamirano, C. (Dir.) *Términos críticos de la sociología de la cultura*. Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, M. (1979) *Microfísica del poder*. Madrid: Las Ediciones de la Piqueta, Segunda Edición.
- García Allegrone, V., Partenio, F. y Fernández Álvarez, M. (2004) Los procesos de recuperación de fábricas: una mirada retrospectiva. En Battistini, O. (comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp 329-343) Buenos Aires: Prometeo.
- Geertz, C. (1992) *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

- Giménez, S. (2009) La reconfiguración del espacio laboral en el Estado. Crónica de una precariedad anunciada. En Grassi, E. y Danani, C. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Grassi, E. (2003) *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Grassi, E. y Danani, C. (2009) *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Grondona, A. (2012) *“Tradición” y “traducción”: un estudio de las formas contemporáneas del gobierno de las poblaciones desempleadas en la Argentina*. (Tesis) Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini, Buenos Aires.
- Guber, R. (2001) *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Guber, R. (2004) *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós.
- Guerrero, L. (2001). *La entrevista en el método cualitativo*. Universidad de Chile, FACSOC. Recuperado en: <http://www2.facsoc.uchile.cl/investigacion/genetica/cg04.htm>.
- Hammersley, M. y Atkinson, P. (1994) Los relatos nativos: escuchar y preguntar en *Etnografía. Métodos de investigación*. España: Paidós Ibérica.
- Jodelet, D. (1986) La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En: Moscovici, Serge (Comp.). *Psicología Social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Kasparian, D. (2013) *De alianzas y solidaridades. Las articulaciones no mercantiles en las empresas recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: OSERA/IIGG/FSOC/UBA. Recuperado de: http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_08/De_alianzas_y_solidaridades.pdf
- Kessler, G. (2003) *Empobrecimiento y fragmentación de la clase media argentina*. En *Proposiciones*, Vol.34. Chile: Ediciones SUR. Recuperado en: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=739>
- Lucita, E. (2009) *Empresas bajo gestión obrera: la crisis como desafío*. Buenos Aires: OSERA/IIGG/FSOC/UBA. Recuperado de <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/dossier/LUCITA.pdf>
- Magnani, E. (2003) *El Cambio Silencioso. Empresas recuperadas en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Mattelart, A. y Mattelart, M. (2007) *Historia de las teorías de la comunicación*. Barcelona: Paidós.
- Maxwell, J. (1996) *Qualitative research design. An interactive approach*. Londres: Sage Publications (pp. 1-13) Traducción de María Luisa Graffigna.

- Meccia, Ernesto (2006). Más que un juego de preguntas y respuestas. Publicación interna de la Cátedra Agustín Salvia, UBA, Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Comunicación.
- Monteforte, E., Pacífico, L. y Jaccoud, F. (2011) *La dinámica laboral argentina desde 1995 hasta la actualidad, ¿recuperación sin cambio estructural?* En Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Instituto de Investigaciones Económicas - Universidad de Buenos Aires (CEPED - IIE - UBA). Recuperado en: <https://es.scribd.com/document/86144227/La-dinamica-laboral-argentina-desde-1995-hasta-la-actualidad-recuperacion-sin-cambio-estructural-Ezequiel-Monteforte-Laura-Pacifico-y-Florencia-Ja>
- Neuhaus, S. y Calello, H. (2006) *Hegemonía y Emancipación. Fabricas recuperadas, movimientos sociales y poder bolivariano*. Buenos Aires: Herramienta.
- OSERA (2010) OSERA N° 4, 2do semestre 2010. Instituto de investigaciones Gino Germani - Facultad de Ciencias Sociales -Universidad de Buenos Aires. Recuperada en: http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/Num_4/index.htm
- Palomino, H., Bleynt, I., Garro, S. y Giacomuzzi, C. (2011) *Cuestiones actuales sobre el universo de empresas recuperadas y las nuevas lógicas de agregación de los actores*. En Revista OSERA N° 3. Recuperado en: http://www.webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_05/Palomino1.pdf
- Petracci, M. y Kornblit, A. (2004) Representaciones Sociales: una teoría metodológicamente pluralista. En Kornblit, A. (comp.), *Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Modelos y procedimientos de análisis* Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Pizzi, A. y Brunet, I. (Abril, 2012) *Acción colectiva, autogestión y economía social en el caso de las empresas recuperadas en Argentina*. En Revista de Estudios Sociales No 42. (Pp. 57-70) Bogotá.
- Pla, Jérica (2016) Condiciones objetivas y esperanzas subjetivas. Movilidad social y marcos de certidumbre. Un abordaje multidimensional de las trayectorias de clase. Región Metropolitana de Buenos Aires durante los dos mil. Buenos Aires: Editorial Autores de Argentina.
- Pla, Jérica (2017 – en prensa) “Trayectorias de clase y percepciones temporales sobre la posición ocupada en la estructura social. Un abordaje mutildimensional de las clases sociales. Argentina 2003-2015” en Revista Internacional de Sociología, CSIC, IESA, España. ISSN 0034-9712. eISSN 1988-429X
- Postone, M. (2006) *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*. Madrid: Marcial Pons.
- Programa Facultad Abierta (2014) *Informe del IV relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina*. Recuperado en: http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe_IV_relevamiento_2014.pdf

- Rebón, J. (2004) *Una empresa de trabajadores. Apuntes acerca de los determinantes de las empresas recuperadas*. Recuperado en:
[Http://www.iisg.nl/labouragain/documents/rebon.pdf](http://www.iisg.nl/labouragain/documents/rebon.pdf)
- Rebón, J. y Salgado, R. (2008). Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: De la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad. En Neffa, J. De la Garza, E. y Muñiz Terra, L. (comp) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Colección Grupos de trabajo. Vol II. Buenos Aires: CLACSO.
- Robles, B. (2011). *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico*. Recuperado en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592011000300004&lng=es&tlng=es.
- Saavedra, L., Fernández Maldonado, E., Herrán, R. y Quartulli, D. (2007) Empresas recuperadas: Condiciones de existencia materiales y simbólicas de sus trabajadores y tendencias posibles. En Salvia, A. y Chávez Molina, E. (Eds.) *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina* (pp 271-294) Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Salgado, R. (Diciembre, 2011) *Las empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina: Avances en la institucionalización del proceso*. En Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 159. Recuperado en:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ar/>
- Salvia, A. (1997). Presentación: Acerca del Método y el proceso de investigación social. Notas teórico-metodológicas. En *Hacia una estética plural en la investigación social. El proceso de investigación y la aplicación de técnicas estadísticas a temas socio-laborales*. Buenos Aires (Argentina): Eudeba.
- Sautu, R. (2003) *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Argentina: Ediciones Lumiere.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005) *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO.
- Scettini, P. y Cortazzo, I. (2015) *Análisis de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata.
- Sy, A. (2013). La observación participante como técnica privilegiada en el acceso a la ritualización de prácticas en torno a la salud. A propósito de la propuesta del frente de artistas del Borda. En *Papeles de Trabajo N° 26 - Diciembre 2013*. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural.
- Taylor y Bodgan (1986) La observación participante. Preparación del trabajo de campo. En *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. (pp 31-49) España: Paidós.

- Vasilachis de Gialdino, I. (2009). *Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa*. En Forum: Qualitative Social Research, Vol 10, No 2.
Recuperado en: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/prINTERfriendly/1299/2778>.
- Verón, E. (2004) *Fragmentos de un tejido*. Buenos Aires: Gedisa.
- Voloshinov, V. (1976) *El signo ideológico y la filosofía del lenguaje*. Buenos Aires: Nueva Visión.

7. Anexo

Principales características de los entrevistados en función de las variables analizadas.

Entrevistado	Rama de la empresa	Sexo	Fundador de la coop.	Primer trabajo	Militancia política
Ramón	Vidrio	M	NO	NO	NO
Alberto	Imprenta	M	SÍ	NO	SI
Juan Carlos	Textil	M	SI	NO	NO
Damián	Textil	M	SI	NO	NO
Mario	Servicios	M	SI	NO	SI
Julio	Servicios	M	NO	NO	NO
Marcela	Servicios	F	SI	SI	NO
Pamela	Servicios	F	NO	SI	NO
Daniel	Alimenticia	M	SI	NO	SI
Julia	Metalúrgica	F	SI	NO	NO
Eduardo	Metalúrgica	M	SI	NO	SI

Operacionalización de las variables

Consideración: Tratándose de un estudio cualitativo la operacionalización funcionó como una guía para el trabajo, siempre se tuvo en cuenta la emergencia de indicadores que expresaran las dimensiones mencionadas más allá de las posibilidades aquí contempladas y nuevas categorías.

Problema	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cómo confluyen la dimensión comunicacional de los procesos de recuperación de empresas en el AMBA y las experiencias laborales previas de sus trabajadores, para la resignificación de las representaciones sociales sobre el trabajo y sus formas, una década después del inicio del proceso?	I N D E P E N D I E N T E S	1. Dimensión comunicacional de los procesos de recuperación de empresas	1.1 Formas de comunicación informal entre pares 1.1.1 Encuentros extra-laborales: actividades deportivas, actividades educativas, actividades de ocio, encuentros familiares 1.1.2 Comunicación cotidiana con los compañeros en la empresa sobre asuntos laborales: comunicación oral en paralelo a la realización de tareas, en el horario de almuerzo, en la entrada/ salida. Comunicación con soportes escritos analógicos/digitales 1.1.3 Comunicación cotidiana con los compañeros en la empresa sobre asuntos no laborales: comunicación oral en paralelo a la realización de tareas, en el horario de almuerzo, en la entrada/ salida.
		1.2 Formas de comunicación formal entre pares	1.2.1 Valoraciones de las instancias formales de comunicación: asambleas, comunicados, reuniones con el Consejo de Administración. 1.2.2 Percepciones sobre la práctica asamblearia 1.2.3 Periodicidad con que el trabajador participa de las asambleas
		1.3 Comunicación con agentes externos a la empresa	1.3.1 Medios de comunicación externa en soportes digitales o analógicos 1.3.2 Valoraciones sobre las formas de comunicación con la comunidad 1.3.3 Valoraciones sobre la relación con clientes y proveedores 1.3.4 Percepciones sobre la relación con las autoridades locales
	2. Experiencias laborales previas de sus trabajadores	2.1 Nivel de integración del trabajador en la cultura salarial	2.1.1 Trayectoria laboral en relación a la formalidad 2.1.2 Es sostén familiar 2.1.3 Significado otorgado a “tener trabajo” en relación con la formalidad

D E P E N D I E N T E		2.2 Politización / sindicalización	2.2.1 Afiliación sindical 2.2.2 Afiliación política 2.2.3 Autopercepción de posicionamiento en el espectro ideológico-político
		2.3 Experiencias laborales familiares	2.3.1 Similitudes o diferencias con experiencias de los padres 2.3.2 Similitudes o diferencias con experiencias de los hijos 2.3.3 Similitudes o diferencias con experiencias de cónyuges
		2.4 Percepciones de las transformaciones operadas en los 90	2.4.1 Continuidad en su situación laboral 2.4.2 Cambio de trabajo con mayores niveles de precarización / pauperización 2.4.3 Pérdida de trabajo
		2.5 Valoraciones del proceso de recuperación de la empresa	2.5.1 Percepción de la importancia del suceso en la vida personal 2.5.2 Referencias a otras alternativas posibles 2.5.3 Mención de motivaciones para participar/unirse
	3. Representaciones sociales sobre el trabajo y sus formas	3.1 El trabajo como medio	3.1.1 Trabajo como medio de subsistencia individual / familiar 3.1.2 Trabajo como medio para el consumo de bienes normales o de lujo 3.1.3 Trabajo como medio para asegurar el progreso personal /generaciones futuras
		3.2 El trabajo como fin	3.2.1 Trabajo como disfrute 3.2.2 Trabajo como dador de dignidad
		3.3 El trabajo como seguridad	3.3.1 Referencias al trabajo como forma de obtener seguridad social
		3.4 Las relaciones entre trabajadores	3.4.1 Menciones a las relaciones que se establecen a partir de la relación laboral

Guía de entrevista

- ¿Desde cuándo forma parte de la cooperativa?
- ¿Qué puede contarnos del proceso de recuperación y su conformación?
- ¿Qué tipo de participación tuvo allí? ¿Por qué decidió formar parte de ese suceso?
- ¿Cómo ha impactado en su vida personal?
- ¿Cuáles cree que eran las otras opciones que había en ese momento de no haberse unido a la cooperativa? ¿Y hoy?
- Respecto de la organización de la cooperativa, ¿cómo se toman las decisiones? ¿Cómo se comunican esas decisiones entre los miembros de la cooperativa? ¿Cómo participa Ud.? ¿Diría que esos mecanismos necesitan cambios/mejoras?

- ¿Cómo organizan la producción a diario? ¿Funcionan por sectores, hay encargados? ¿Cómo se comunican entre sectores/compañeros?
 - ¿Diría que existe una relación entre compañeros más allá de lo laboral? ¿Realizan juntos algún tipo de actividades fuera de la laboral?
 - En cuanto a la relación de la cooperativa con clientes y proveedores, ¿cómo se realiza, cómo la describiría? ¿Cómo los contactan? ¿Cree que es efectivo?
 - ¿Tienen algún tipo de relación con el barrio? ¿Los vecinos tuvieron algún tipo de participación en el proceso de recuperación? ¿Y ahora?
 - ¿Cuál ha sido la relación con las autoridades locales durante el proceso de recuperación? ¿Y a lo largo del tiempo?
-
- ¿A qué edad comenzó a trabajar? ¿Qué tipo de trabajos tuvo? ¿Cuál de todos ellos considera que fue el mejor? ¿Por qué?
 - ¿Qué ocurrió con su trabajo en la década de los 90?
 - ¿Ha continuado con algún “tradición” laboral familiar? ¿Es el único de su núcleo familiar que trabaja?
 - ¿Cuál diría que es el o los objetivos por los que Ud. Trabaja?
 - ¿Qué diferencias encuentra entre el trabajo en la empresa recuperada y los otros trabajos que ha tenido?
 - ¿Tiene experiencias de afiliación sindical o política? ¿Podría decirnos cuáles? ¿Por qué razones se afilió?