

Grupo 11: Producción y autogestión del trabajo en la economía social

La conformación de la subjetividad colectiva resistente en empresas recuperadas

Cecilia María Lusnich¹

ceciliamlusnich@gmail.com

Ortiz Pablo

pdortiz@hotmail.com

Romero Guadalupe²

guaqui85@hotmail.com

Apartín Matías³

mapartin@gmail.com

Rodríguez Alomai⁴

alomairodriguez@hotmail.com

Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

Introducción

En la siguiente ponencia intentaremos dar cuenta del proceso de reconfiguración / escisión identitaria que suponemos enfrentan los trabajadores a partir del pasaje o transición entre un paradigma con matriz fordista / taylorista a otro, que aspira a la socialización del método productivo. Asimismo, nos enfocaremos en los factores que los unen y aglutinan, haciendo especial hincapié en las implicancias que la recuperación de empresas haya podido tener sobre el proceso de generación de una nueva subjetividad colectiva de resistencia.

¹ Licenciada en Sociología y Tesista en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo FCS-UBA; Docente e Investigadora del IIGG y Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

² Licenciados en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Integrantes del Equipo de investigación Proyecto UBACyT S064.

³ Licenciado en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

⁴ Estudiante avanzada de la carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales UBA. Integrante del Equipo de investigación UBACyT S064.

Para los propósitos de este trabajo tomaremos como material de campo una serie de encuentros y entrevistas que hemos realizado durante el transcurso de los años 2008-2010 en algunas empresas recuperadas gráficas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: GOGTAL, La Nueva Unión, Patricios y Campichuelo, en el marco del Taller de investigación anual “*Exclusión social, nuevos padecimientos y procesos sociales de trabajo*” perteneciente a la carrera de Sociología de la UBA. A su vez, incluiremos una serie de entrevistas e intercambios realizados en la fábrica FaSinPat (Fábrica Sin Patrón), durante el transcurso del Prealas 2010 llevado a cabo en Neuquén y General Roca denominado “*Autogestión, Democracia Participativa, Estado Político*”.

El análisis de estas experiencias no tiene como fin la comparación entre las mismas, sino poner de relieve elementos comunes que estarían dando cuenta de una modificación subjetiva en los emprendimientos autogestivos.

Consideramos pertinente abocarnos al estudio de la conformación de las subjetividades colectivas en las empresas recuperadas ya que, lejos de ser un fenómeno en retroceso, la recuperación de empresas continúa siendo una estrategia válida para muchos trabajadores que luchan por una *subsistencia autónoma* resistiendo el continuum de exclusión-extinción social. Sostenemos a su vez, que desde el momento en que los trabajadores logran apropiarse de la producción, cuestionan el monopolio de la autoridad, del saber y lo colectivizan, produciéndose modificaciones en la subjetividad de los trabajadores recuperadores en simultáneo con un proceso de apropiación del colectivo. De esta manera, la reflexión en torno a las empresas recuperadas implica comprenderlas como espacios donde la praxis propone esbozos de un paradigma alternativo al hegemónico que involucra determinadas subjetividades colectivas dotadas de una resiliencia innovadora ante el embate modulador del neoliberalismo.

En este sentido, a partir de los relatos y las experiencias compartidas con los trabajadores de empresas recuperadas, nos proponemos como objetivo indagar en torno a las modificaciones subjetivas gestadas en el proceso de apropiación del colectivo.

Trabajo y resistencia

La reflexión en torno al fenómeno de *recuperación de empresas*⁵ remite tanto a la defensa de la fuente de trabajo por parte de los trabajadores como a la conformación de nodos de resistencia que sostienen una contienda contra *la modulación⁶ gubernamental* “*Las modulaciones gubernamentales convergentes sobre el colectivo comprenden, en esta nueva época del capitalismo neoliberal (periférico), el rediseño de subcategorías subordinadas de la fuerza de trabajo, de coerción punitiva, de segregación urbana y de patologización, cuya demarcación estigmatizada se produce al mismo tiempo que estos efectos combinados, que aluden conceptualmente al homo sacer y de este modo a la caracterización de la población extingible*” (Bialakowsky et al, 2008:183).

En el proceso de recuperación surgen *estrategias colectivas de defensa* (Dejours, 2006: 31) que resisten a la modulación, forjando un proceso de autogestión productiva, el cual entendemos como “... *la extensión del principio de la democracia participativa al dominio de la producción. En este sentido, no es suficiente que los trabajadores ocupen o se conviertan en propietarios de una empresa; es necesario también que posean los saberes técnicos, económicos y organizacionales que les permitirán hacerla funcionar*”. (Ingrassia y Hudson, Mimeo s/f :1)

La persistencia del proceso autogestivo requiere de la fisura de la lógica burocrática que atraviesa al *proceso social de trabajo*⁷ y genera fragmentación, enajenación y descolectivización. Por lo tanto, la *recuperación* va más allá de un “sobrevivir”. Involucra la emergencia y mantenimiento de un modelo alternativo, que difiere al que imperaba en el momento previo de la recuperación de la fábrica. El modelo anterior

⁵ Según Andrés Ruggeri: “... *una empresa recuperada es una de gestión colectiva de los trabajadores que conforman su plantel, con origen en una empresa anterior de gestión privada*” en Programa de Facultad Abierta, perteneciente a la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA <http://www.recuperadasdoc.com.ar/>

⁶ De acuerdo a la definición de la Real Academia Española, la **modulación** alude a la acción y efecto de modular, que a su vez, significa modificar los factores que intervienen en un proceso en un determinado resultado. Utilizando estas definiciones y transportándolas a las ciencias sociales, entendemos por “modulación” a todas acciones, presiones y/o tensiones ejercidas directa o indirectamente por los aparatos ideológicos del estado (Althusser) y/o *establishment* sobre los sujetos/actores individuales como colectivos, con el fin de mantener el sistema de acumulación.

⁷ *Los procesos sociales de trabajo (propios de las instituciones públicas) reproducen los mecanismos e instancias de exclusión actuando como un poliedro, produciendo y reproduciendo dominación, exclusión. De esta manera, el proceso social de trabajo comprende, dimensiones materiales y subjetivas que operan tanto en el trabajador y en el sujeto (objeto) de trabajo*”. (Bialakowsky et al 2003:4)

estaba compuesto por un régimen de **cooperación despótica**⁸ en el cual la trama colectiva era opacada, invisibilizada, y puesta de este modo en control de la gerencia, ficcionalizándose la corresponsabilidad del proceso productivo. Los sistemas de imposición, donde se establece la cooperación despótica se rigen por un modelo burocrático de operación que permite licuar todo tipo de responsabilidad de los actores involucrados, al desagregar el producto final en una suerte de coordinación mecánica y secuencial de tareas parciales. Adentrarnos en el proceso social de trabajo autogestivo implica comenzar a visualizar las tensiones existentes con el modelo de cooperación despótica, como así también reflexionar en torno a la emergencia de nuevas formas de cooperación y solidaridad entre co-trabajadores, que se encuentran bajo formas de cooperación consensuada.

En este trabajo nos centraremos en las modificaciones subjetivas gestadas en el proceso de **apropiación del colectivo**. Si en las formas tradicionales tayloristas-fordistas-toyotistas el colectivo estaba conformado por un conjunto de sujetos escindidos y fragmentados en función del capital, en las empresas recuperadas la apropiación del colectivo implicaría romper con las asimetrías materiales y subjetivas, generando un colectivo que intente superar las lógicas individualistas. Definimos a la **subjetividad colectiva resistente** como la subjetividad derivada de estas lógicas de autoorganización

⁸La cooperación despótica remite a “(...) tres condiciones básicas: 1) la forma de trabajo de muchos obreros coordinados y reunidos con arreglo a un plan en el mismo proceso de producción o en procesos de producción distintos pero enlazados, se llama cooperación. 2) Pero si, por su contenido, la dirección capitalista tiene dos filos, como los que tiene el proceso de producción por él dirigido, los cuales son una parte, un proceso social de trabajo para la creación de un producto y de otra parte un proceso de valorización del capital, por su forma la dirección capitalista es una dirección despótica. 3) Aparte de nueva potencia de fuerzas que brota de la fusión de muchas energías en una, el simple contacto social engendra en la mayoría de los trabajos productivos una emulación y una excitación especial de los espíritus vitales, que exaltan la capacidad individual del rendimiento de cada obrero. 4) Y así como la fuerza productiva social de trabajo se presenta como fuerza específica del capital, la cooperación aparece también como una forma específica del proceso capitalista de producción, que la distingue del proceso de producción de los obreros aislados o de los maestros artesanos independientes.” (Bialakowsky y Antunes, 2005:3)

que resisten de manera bifronte, tanto los procesos de exclusión-extinción como los *hábitus*⁹ propios de la socialización asalariada (Valentino et. al 2009 p: 2).

La conformación de la subjetividad colectiva resistente

Tal como planteamos anteriormente, una de nuestras inquietudes más fuertes giró en torno a la manera en que se va conformando una subjetividad colectiva resistente en simultáneo con el proceso de apropiación del colectivo. En este sentido, comenzaremos nuestro análisis indagando como se desarrolla la resistencia al proceso de exclusión-extinción social. Además nos preguntaremos si la recuperación de empresas es solo una forma de sobrevivir o implica cambios en la manera de relacionarse entre los trabajadores que a su vez, traen aparejados rupturas y continuidades con el anterior modelo taylorista-fordista. Para ello, haremos hincapié en elementos que consideramos relevantes tales como: la acción directa, el método asambleario, la rotación de tareas, la relación solidaridad-rentabilidad y los vínculos hacia el interior y el exterior de la fábrica.

Resistencia a la Exclusión Extinción

El fenómeno de *recuperación de empresas* en su comienzo remite a la defensa de la fuente de trabajo por parte de los trabajadores; lo cual es parte de un proceso de resistencia colectiva frente al continuum de exclusión-extinción social. El hecho de no tener trabajo, de *no tener para comer* implica comenzar a situarse en el borde de cubrir las necesidades vitales, lo cual trae aparejado un proceso de “*enajenación de la capacidad de sobrevivencia*” (Baumann, 2003) (...) *el tema era seguir y tener para comer... mantener a tu familia. Muchos no tenían para comer, esto era así, muy jodido*” (Trabajador de La Nueva Unión 2009) “*La defensa del cuerpo, mi cuerpo se traslada a otro cuerpo que es el colectivo, que es la sobrevivencia*” (Trabajador de Fasinpat 2010)

⁹Los habitus son “sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos”. (Bourdieu 1995: 87)

Lo expuesto por los trabajadores da cuenta de un proceso de resistencia frente a la exclusión-extinción que abarca la exclusión del mundo laboral, como así también de los sistemas de salud, educación, seguridad, previsión social. Tal como argumenta el trabajador de FaSinPat la resistencia se convierte en una defensa del cuerpo que deja de ser individual para convertirse en un cuerpo colectivo, de esta manera la sobrevivencia pasa a ser grupal, es decir, en estos procesos no hay posibilidad de subsistencia si no se da en simultáneo la conformación de un colectivo resistente. La *recuperación* puede ser pensada por lo tanto, como la emergencia de estrategias de defensa colectivas que enfrentan el sufrimiento generado por el miedo a la precarización y la exclusión. *“Nosotros nos organizamos, nos unimos por autodefensa, para no sufrir”*. (Trabajador de La Nueva Unión 2009) *“Yo creo que en las malas es cuando más nos llegamos a unir”*(Trabajador de Campichuelo 2009)

A raíz de lo transmitido por los trabajadores, logramos comprender que en el proceso de apropiación del colectivo, se logra enfrentar el sufrimiento provocado por el desempleo, el cual es vivido muchas veces como frustración individual. La conformación de estos pequeños colectivos resistentes constituyen excepciones a *“...la ausencia de reacciones colectivas frente a la infelicidad social y psicológica que provoca hoy en día el desempleo”* (Dejours, 2006 : 38) Los trabajadores recuperadores llevan a cabo por lo tanto, una resistencia colectiva al sufrimiento. Ese mismo sufrimiento impacta en la subjetividad de los mismos, generando reacciones que en este caso se plasman en la apropiación del colectivo. Logran desafiar por lo tanto, *el disciplinamiento social que genera el desempleo y que produce una subjetividad del sometimiento basada en la utopía de la felicidad privada*. (Carpintero, 2002) Es decir, en tiempos donde la subjetividad está atravesada por la utopía de la felicidad privada y se produce un quiebre en los lazos sociales imperando el individualismo como máximo referente; los trabajadores de las empresas recuperadas logran desafiarlo a través de *una experiencia que produce realidad y comunidad, que produce un nosotros autodefensivo* (Carpintero, 2007) y una identificación necesaria. Se va conformando de esta forma, una subjetividad colectiva resistente a los procesos de exclusión-extinción social. Parte de ese proceso de resistencia colectiva implica enfrentarse al vaciamiento de la fábrica, lo

cual se plasma en la custodia de las máquinas por parte de los trabajadores (...) *Un día llegamos, un día lunes o martes como todos los días y había cerca de diez máquinas, ocho, menos, no podíamos hacer nada. Ahí empezó todo, seguimos laburando y todo pero sin esas máquinas... que eran muy importantes para nosotros porque hacíamos trabajos de tapa dura.* T2: *todas las noches se quedaba un compañero para hacer guardia, que no se lleven las máquinas.* T1: *Claro antes ya nos quedábamos de guardia para que no se llevaran ninguna máquina más. Ya se había llevado como siete y nuestro temor era que se llevara esta mas, entonces ahí empezamos a hacer guardias continuas”* (Registro de campo en la empresa La Nueva Unión, 2009)

La visión de los trabajadores nos permite comprender que la propia máquina es quien impone su propio ritmo de actividad, realizando además de una función productiva, una función disciplinaria (Gaudemar, 1978: 92). Es decir, el control del trabajo pasa a estar bajo la propia máquina que rige los tiempos; tal como sostienen los trabajadores: *sin esas máquinas no podíamos hacer nada*. Lo cual da cuenta del encadenamiento que se produce del trabajador hacia la máquina, de modo que la técnica y la ciencia impone su saber. Se torna posible por lo tanto, *inducir que la disciplina aplicada a la fuerza de trabajo a través de la máquina (disciplina maquina) representa un doble proceso de objetivación e interiorización de la disciplina del cual los trabajadores recuperadores no están exentos*. Tal como sostiene Gaudemar (1978) la alienación obrera que se hace preponderante, consiste en esta interiorización de un proceso de trabajo objetivado. Con la introducción de la máquina se le confisca al trabajador la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo y su competencia técnica. Es por ello, que los trabajadores se ven directamente afectados desde el momento en que les expropián las máquinas, sus herramientas principales de trabajo; sin las mismas no pueden ya realizar el trabajo. Como sostuvimos anteriormente, el proceso de disciplinamiento está supeditado a la máquina misma, por lo tanto quitarles a los trabajadores las máquinas es quitarles directamente la posibilidad de mantener y sostener su fuente de trabajo. “ *Acá es todos los días igual, a la mañana estamos trabajando hasta la hora que se para de trabajar y luego se queda uno, ahí hay una cartelera, cada uno de nosotros tiene predeterminado un día para quedarse de guardia, ante cualquier cosa cualquier anomalía enseguida llama a la policía, se comunica con cualquiera de los que estamos mas cerca... pero*

eso es para evitar que vengan y se lleven las maquinas o que hagan algún destrozo... o rompan alguna máquina, porque en definitiva esto a posteriori queremos que sea nuestro, para eso estamos luchando. (Trabajador de La Nueva Unión 2009) La lucha por conservar las máquinas es justamente una resistencia a la exclusión de las mismas y por lo tanto de su fuente de trabajo. “... como dice el compañero uno trabajaba en esa maquina y de ahí no se movía, si yo quería ir a esa maquina te decía que no, o sea no te daba posibilidad de que vos puedas aprender... de nada... cuando cerramos, la máquina que yo tenia la llevaron...” (Trabajador de La Nueva Unión 2009) Las palabras del trabajador ejemplifican nuevamente el disciplinamiento ejercido por la máquina en relación al saber. A su vez, remite a un tipo de cooperación despótica que resalta la capacidad individual de cada obrero ficcionalizando el proceso productivo como algo consensuado; generando de esta forma, la “...segmentación de las fuerzas colectivas, escindidas en su rol trabajador, separadas de sus atributos subjetivos, asociativos, políticos, comunitarios, culturales y sociales” (Bialakowsky et al, 2010: 2). A pesar de ello, los trabajadores en el momento de la recuperación no buscan la destrucción de la máquina, como en tiempos del luddismo, sino que intentan apropiarse del proceso productivo. En esa misma dinámica comienzan a descubrir que el proceso productivo se encontraba determinado por la apropiación del colectivo frente al antecedente de sujetos escindidos del modelo anterior. Para poder apropiarse entonces, del proceso productivo, requieren de la apropiación del colectivo, como así también del proceso cognitivo. De esta forma, va emergiendo un proceso de lucha por la apropiación del colectivo, del proceso productivo y cognitivo que ocurre en simultáneo. En este proceso se va conformando una subjetividad colectiva resistente que promueve la *desnaturalización de las cadenas de disciplinamiento* (Gaudemar, 1978) poniendo en cuestión el *disciplinamiento maquínico* que abarca al colectivo y que excede más allá de la máquina misma. De acuerdo a lo expuesto, consideramos que la apropiación del colectivo no implica solo una apertura hacia la producción, sino que constituye una resistencia que se plasma en la construcción de una ética en común. En palabras de un trabajador de FaSinPat: “Zanón es una trinchera frente al capitalismo, es un momento, es una resistencia. Implica sostener con vida la producción sin perder los principios” (Trabajador de FaSinPat, 2010) La visión elaborada por el trabajador nos

posibilita reflexionar en torno a la importancia que tiene la construcción ética en el proceso de apropiación del colectivo; ya que muy difícilmente pueda haber una cooperación no despótica, un respeto hacia sí y de sí y un respeto hacia el otro y del otro si no se produce paralelamente una construcción ética¹⁰ En este sentido, la defensa de la fuente de trabajo es más que sobrevivir, implica una forma particular de satisfacer sus necesidades sociales. *“No se buscaba sobrevivir a secas, sino reproducir una identidad social aunque para hacerlo debieran transformar el carácter de su relación laboral dejando de ser asalariados”* (Rebón, 2005). En este proceso van emergiendo nuevas condiciones que alteran las crisis de las diferentes identidades sociales. La pertenencia a estos pequeños colectivos irá conformando un universo simbólico y cultural el cual trataremos de indagar a lo largo de la ponencia.

La importancia de la acción directa

En momentos de gran movilización popular y cuando están cuestionadas las mediaciones institucionales tradicionales, como sucedió en la Argentina a partir del 2001, suelen aparecer procesos de autonomización: sectores sociales ponen en crisis sus lealtades y obediencias anticipadas, ampliando sus grados de libertad (Rebón, 2007). Se producen espacios novedosos de organización civil, dejando de lado y debilitando las heteronomías tradicionales (Cresto et al, 2008). A su vez, se modifican los repertorios de lucha: la acción directa entra en escena realimentando el proceso de movilización social¹¹

¹⁰«... Hegel distinguió entre la moral y la ética, siendo la primera la actuación del individuo y la ética el ámbito intersubjetivo y, en consecuencia, político en que se da el comportamiento moral. El desprendimiento de la actuación con relación a sus consecuencias lleva fácilmente a la hipocresía y origina mala conciencia. (...)Max Weber retomará los conceptos hegelianos, haciendo una precisa distinción entere la "ética de la convicción" y la "ética de la responsabilidad", pero en realidad nunca se da una sin la otra, pues como seres esencialmente intersubjetivos, lo que hacemos, las resoluciones que tomamos influyen en los demás. Todo lo que hacemos tiene sus consecuencias.» en <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-140047-2010-02-11.html>

¹¹Podemos definir a los repertorios de lucha como formas características que asume la acción colectiva construidos históricamente y usados por distintos actores, en distintas circunstancias y contra distintos interlocutores. *“El término teatral repertorio captura la combinación de elaboración de libretos históricos e improvisación que caracteriza generalmente a la acción colectiva”* (Tilly, 2003:14). Dentro del concepto repertorios de lucha, encontramos dos dimensiones bien diferenciadas. Repertorios de

“Bueno primero el juez nos había bajado el pulgar porque una semana nos dijo, a principio de semana que iba a resolver para bien, que tuviéramos paciencia y un viernes directamente a última hora dio el fallo que era negativo para la cooperativa... ¿no? Bueno el lunes tuvimos que ir allá al juzgado, lo ocupamos, no dejamos laburar a nadie. Meta bombo. Y así este se pudo tirar marcha atrás la resolución esa”.
(Trabajador de La Nueva Unión 2009)

Gran parte de los procesos recuperadores tuvieron que emplear métodos de acción directa en diversos momentos de su lucha. Algunos colectivos recuperadores usaron esta metodología para apropiarse directamente de la empresa y ponerla a producir. Muchos de ellos, además tuvieron que recurrir a la acción directa para evitar desalojos ordenados por la justicia. Otros colectivos, que accedieron a la empresa a través de mecanismos menos traumáticos (por ejemplo acuerdos con la anterior patronal), tomaron como camino la acción disruptiva para retrotraer fallos judiciales adversos. El uso de repertorios de acción directa generalmente está relacionado al grado de conflictividad desarrollado por cada proceso recuperador. Estas formas de lucha calan hondo en la subjetividad de los trabajadores, cohesionando al colectivo y generando una actitud resistente indispensable para que el proceso perdure en el tiempo. *“No, las expectativas son buenas, yo pienso que de acá esto va, el proyecto este va encaminado bien, ya estamos adentro, ahora de acá nos tienen que sacar con los cañones, ahora tienen que entrar para sacarnos, antes estábamos en la puerta y teníamos que luchar para entrar, ahora estamos adentro y tenemos mas posibilidades de salir a flote”.*
(Trabajador de La Nueva Unión 2009)

acción directa, que son esquemas de acción que transgreden los canales institucionales normales del conflicto; y repertorios de acción institucional, que son los repertorios aceptados y regulados institucionalmente. Entre los repertorios de acción directa podemos mencionar: las tomas de edificios públicos o fábricas, los piquetes y cortes de ruta, los escarches a represores, los vecinos que queman casas de personas sospechadas de crímenes atroces ante la inacción de la justicia, el sabotaje, etc. Los repertorios de acción institucional más comunes son las huelgas y las movilizaciones para peticionar ante las autoridades.

De todos modos muchos de estos repertorios de lucha se han ido modificando en el tiempo. Algunos que han tenido una impronta de acción directa han adquirido a través de la lucha de los trabajadores carácter institucional, como la huelga. Aunque, por ejemplo, una huelga general por tiempo indeterminado puede asumir características antisistémicas y adquirir la lógica de una acción directa.

Cabe mencionar que muchos procesos de recuperación de empresas no tuvieron que recurrir a repertorios de lucha disruptivos. En estos casos, el camino hacia la autogestión fue recorrido a través de mecanismos institucionales. Esto condicionó la conformación de una subjetividad colectiva diferente de la desarrollada cuando los mecanismos de la cooperación despótica eran la moneda corriente. El traspaso de ser un trabajador asalariado en función del capital a un trabajador autogestionario fue visto más como una continuidad que como una ruptura. La apropiación del colectivo en estos casos también es deficitaria, produciéndose saberes diferenciales, y muchas veces relaciones asimétricas dentro de los marcos de la empresa, y ninguna relación con el “afuera”. La insularidad de estos procesos productivos marca además sus posibles límites. También es cierto que los colectivos recuperadores que no atravesaron procesos conflictivos generalmente se encuentran en mejores condiciones productivas. *“La situación de mayor conflictividad, al estar acompañada de una importante pérdida de integrantes del colectivo laboral, particularmente de los más calificados, y, en ocasiones, de más tiempo fuera del circuito económico, conlleva a mayores dificultades para reiniciar la actividad productiva”* (Rebón, 2007: 183).

Trabajador 1: “...la lucha nuestra no fue una lucha, digamos, terrible, de confrontación, de salir a la calle, apenas, como decía Carlos, recurrir a los distintos diputados, pero la falta de esa lucha que han tenido varios compañeros de estar 30 días en la calle esperando para poder entrar, y todo eso, no todos hemos desarrollado realmente lo que debe ser una...”

Trabajador 2: “...Una ideología cooperativa...”

Trabajador 1: “Aunque después se piensa, lamentablemente de que el que está al frente de la cooperativa es el patrón. Ese es un tema que...”

(Registro de campo en la empresa Campichuelo, 2009)

La acción directa como forma colectiva pone en juego los lazos de solidaridad de un grupo, y como señala George Simmel, gracias a las hostilidades, a las manifestaciones de un conflicto las clases encuentran sus posiciones propias (Simmel, 2002). En este sentido, las clases sociales no están predeterminadas sino que definen sus límites al calor de las contiendas; la lucha de clases se convierte entonces en un motor hacia las transformación. En este aspecto es de destacar el caso de la empresa recuperada

FaSinPat donde conviven distintas tendencias políticas de izquierda que, a lo largo de la historia argentina, han sido más proclives a plantear diferencias entre ellas que a buscar consensos comunes. Ante la pregunta de cómo a pesar de la heterogeneidad ideológica habían logrado mantener la cohesión un trabajador nos dijo: *“En la práctica, cuando hubo que poner el cuerpo, supimos quien era el enemigo...los ataques venían desde afuera y las soluciones no”* (Trabajador de FaSinPat, 2010)

En base a lo anterior consideramos que la acción colectiva, y en especial la acción directa es un ejercicio fundamental en la apropiación del colectivo recuperador para la conformación de una subjetividad resistente que cohesione al grupo y le permita oponerse con éxito al modelo de exclusión-extinción planteado por las actuales relaciones sociales. Las empresas recuperadas que no pasaron por procesos de gran conflictividad, deberán buscar otros recursos para conformar una subjetividad colectiva que les permita resistir la modulación social impuesta por el capitalismo.

Dejando atrás la cooperación despótica

Método-Asambleario

Un cambio subjetivo presente en todos los procesos recuperadores, aunque en diferentes niveles, es la apuesta por el método asambleario. Si entendemos al trabajador recuperador como un “sujeto escindido” que se encuentra en un proceso de tensión entre un paradigma de matriz taylorista donde prima la distribución vertical del conocimiento con otro paradigma donde se intenta la apropiación y socialización del método productivo (Bialakowsky et al, 2010); la asamblea es el ámbito fundamental donde se va a dirimir esa tensión.

“...Un día para solucionar esto, que había renunciado uno, que se había enfermado otro, dijimos, todo el mundo sabe qué hacer, bueno, que presenten proyectos. Entonces para presentar un proyecto tenían que juntarse los que tenían interés de ser, y elaborar el proyecto. Y después se expusieron a una votación esos proyectos. Ganaron estos chicos por un voto de diferencia. Y son los más jóvenes los que están llevando adelante...”(Trabajador de Campichuelo 2009)

“...Cada punto del reglamento se ha tratado en asamblea y su decisión, por lo menos mayoritaria que se cumple, sea buena o mala...”(Trabajador de Campichuelo 2009)

La asamblea es el lugar donde se discuten tanto las cuestiones organizativas, como las estrategias a llevar adelante por la empresa. Es el órgano máximo de decisión de todas las empresas recuperadas. La periodicidad de las mismas va a ser diferente en cada empresa recuperada, así como el nivel de participación en ellas. Los problemas disciplinarios, situación difícil en todo colectivo que no tenga estructuras jerárquicas de organización, serán resueltos en la mayoría de los casos también en asamblea.

“...Hay una compañera que tenía la madre enferma, y no vino a trabajar por fácil 6 meses. Lo que hacemos es una asamblea, se presenta el caso, se presenta la situación, se resuelve en asamblea...” (Trabajador de Campichuelo, 2009)

Además de los mecanismos habituales de convocatoria a las asambleas dispuestos por el colectivo recuperador, cualquier trabajador puede pedir que se convoque a una asamblea por determinado problema. La horizontalidad también se hace presente en las formas de convocatoria. (...) *o mismo un compañero si quiere hacer alguna asamblea por algún problema... se busca un momento donde haya menos trabajo y se hace...”*

(Registro de campo en la empresa Campichuelo, 2009)

En FaSinPat, la lucha previa por obtener una participación sindical, impugnada tanto por la empresa, como por la anterior burocracia sindical del gremio ceramista ligada al Movimiento Popular Neuquino, hizo que el asambleísmo se convirtiera en un valor por encima del resto. Allí la revocabilidad de mandatos por una decisión asamblearia es una posibilidad latente, como también el hecho de privilegiar la discusión en asamblea aún en detrimento de la producción. *“Una vez por mes paramos la fábrica para coordinar las cosas más importantes”* (Trabajador de FaSinPat 2010) De todas maneras, lograr que la asamblea sea un espacio horizontal y democrático, donde participen en igualdad de condiciones todos los trabajadores, es una tarea que tiene que darse el colectivo permanentemente. Si tenemos en cuenta que la asamblea es el espacio fundamental donde se disputan los distintos sentidos circulantes, y que la construcción de una subjetividad colectiva implica la conformación de sentidos compartidos que confronten con éxito contra el “sentido común” individualista y alienante impuesto desde los

grupos de poder; lograr la simetría en la participación es condición fundamental para cohesionar al colectivo, para equiparar responsabilidades y para socializar el conocimiento adquirido.

Pero además, pensamos que el espacio asambleario debería ser un lugar de producción del conocimiento y no sólo de socialización del mismo. Donde se junte el colectivo para, a partir de su praxis diaria, generar conocimiento que luego pueda ser volcado en el proceso productivo. Esta práctica limaría aún más las diferencias entre trabajo manual e intelectual heredadas de la cooperación despótica, y permitiría convertir al colectivo en productor dinámico de conocimiento, apuntalando a su vez el proceso de cambio.

Rotación de Tareas

Una de las medidas implementadas dentro de lo que se conoció como el proceso de flexibilización laboral, desarrollado en la década de los noventa del siglo pasado en nuestro país, fue la polivalencia funcional”. Por medio de este mecanismo, los trabajadores eran obligados a ejecutar diferentes tareas que anteriormente, a través de los convenios colectivos de trabajo (CCT), estaban tipificadas y asignadas a determinadas funciones y oficios. Es decir, un trabajador pasaba a cumplir varias funciones al mismo tiempo, disminuyendo la cantidad de trabajadores “necesarios” en cada empresa. El paso siguiente era la reducción de personal. Una de las justificaciones era lograr un trabajador más calificado que pudiera cumplir diferentes funciones. En realidad se buscaba reducir personal tanto para disminuir la posibilidad de conflictos, como para aumentar los márgenes de ganancia y poder competir eficientemente en un mercado donde los cambios tecnológicos eran una realidad en constante expansión. Hacemos esta introducción, porque al hablar de rotación de tareas también nos estamos refiriendo a un trabajador que asume distintas funciones en una empresa, en este caso recuperada. Pero los contextos histórico-productivos son muy diferentes. La flexibilización de tareas implica un aumento de la explotación del trabajador aunque sus conocimientos parciales aumenten. La división jerárquica del trabajo en la cooperación despótica y su objetivo en función de la acumulación de capital hacen imposible que el

trabajador, aún aumentando parcialmente sus conocimientos, recupere su hacer creador y encuentre en el trabajo (enajenado) su actividad liberadora por excelencia. En cambio, sostenemos que la rotación de tareas en un proceso de recuperación de empresas, puede ayudar a los trabajadores a comprender la totalidad del proceso productivo, inducirlos a asumir responsabilidades que de otra manera hubieran evitado y, como la libertad está ligada indisolublemente al conocimiento, permitirles grados de libertad que apuntalen la apropiación del colectivo en función de sus intereses.

“...Acá en esta cooperativa hubo por lo menos, hubo 5 presidentes y se renueva el consejo todos los años, la mitad del consejo, y deben haber pasado...no creo que haya algún compañero que no haya pasado por el consejo”(Trabajador de Campichuelo,2009)

“...Pero un tema interesante, los que somos fundadores por ejemplo, en este momento ninguno dirige el taller. Los compañeros que dirigen el taller, la gerencia técnica, el gerente técnico, los encargados, son todos estos chicos. Dentro del consejo de administración siempre hay uno o dos, chicos nuevos, participan, se vota, se eligen...” (Trabajador de Campichuelo, 2009)

También debemos tener en cuenta que siempre existe una tensión entre la rotación de tareas y la confianza en el puesto. El condicionamiento impuesto por el mercado, la necesidad de ser eficientes y competitivos a la hora de producir, lleva a los trabajadores a privilegiar sus saberes adquiridos a lo largo del tiempo antes que asumir nuevas tareas. “Zapatero a tus zapatos” es la frase que simplifica mejor esta decisión. Sin embargo la necesidad de cubrir puestos vacantes, muchas veces administrativos, ante la deserción de trabajadores una vez iniciado el proceso de recuperación; hace que la rotación de tareas sea una actividad insoslayable. Cambiar de función o cubrir puesto cuando hace falta es una situación impuesta de hecho por el mismo proceso productivo.

(...) No es sobreexigencia es una forma de trabajar distinta...cada uno de nosotros tiene un lugar determinado donde trabajar, eso lo tenemos que mantener sabemos lo que tenemos que hacer cada uno en su lugar pero a la vez estamos predispuestos a trabajar en otro lado donde haga falta. Anteriormente no teníamos exigencias ni teníamos el derecho de negarlo, hoy no nos podemos negar, es negarnos a nosotros mismos...es un aprendizaje continuo...nos costo bastante aprender, hasta ahora, nos ha

costado bastante aprender y sacarnos el individualismo, pero estamos saliendo, estamos saliendo porque vemos que esto resulta que esto camina.”(Registro de campo en la Nueva Unión, 2009)

“...rotar no, lo que estamos haciendo es preparar compañeros para ver si se logra...una rotación por ejemplo ellos dos están aprendiendo esas máquinas del fondo a ver si en el futuro ellos pueden aumentar su conocimiento y dominar ese tipo de máquinas y en cada sector poner un compañero que también este ampliando sus conocimientos para después poder, no es sencillo...”(Trabajador de La Nueva Unión 2009)

Por otra parte, la rotación de tareas en tanto amplía los saberes de los trabajadores, les permite adquirir mayores elementos para poder repensar toda una forma de concebir el proceso productivo heredada del método taylorista-fordista y como esta forma moldea la subjetividad individual y colectiva de los trabajadores. “A mí la empresa me había mentalizado que me iba a morir bajando cajas. Cuando pude hacer otras actividades me di cuenta que era capaz de hacer otras cosas” (Trabajador de FaSinPat 2010)

A partir del relato de los trabajadores nos surge la convicción de que el proceso de apropiación del conocimiento por parte del colectivo será fundamental para conformar una subjetividad resistente que pueda contrarrestar el modelo de exclusión desplegado por el capitalismo en su etapa actual.

Solidaridad vs. Rentabilidad

Un aspecto notorio sobre el cambio subjetivo desarrollado en muchos procesos de recuperación de empresas, es que la rentabilidad deja de ser el objetivo primero y principal ocupando su lugar de privilegio valores como la solidaridad y el compañerismo. En la empresa tradicional capitalista, aumentar el margen de ganancia aún a costa de disminuir puestos de trabajo es una constante. (...)Entonces imaginate una empresa que había comprado una cosedora moderna con pantalla táctil y parecía un alcahuete la máquina esa. Paraba la máquina y salía un ticket que te decía porque se paró. En el ticket decía si se paró por una falla de la máquina o si la paraste vos. O sea que

el tipo agarraba la máquina a final del día y sabía todo lo que pasó. Ahora era una renovación tecnológica imaginate que el tipo tenía ocho cosedoras a mano y tenía una de las nuevas, o sea que eliminó seis compañeros de un saque. (Registro de campo en la Nueva Unión, 2009)

Por el contrario, en las experiencias autogestionarias, incluso en aquellas que no pasaron por procesos de enorme conflictividad, la solidaridad es un valor puesto en práctica constantemente, sobre todo en momentos de gran incertidumbre.

“...Hemos tenido momentos graves cuando la crisis, que lo solucionamos porque teníamos un stock importante en material, que lo fuimos perdiendo, pero la variable pasó por nuestro salario, ese adelanto de retiro que llamábamos al sueldo, y no nos fundimos justamente porque teníamos ese respaldo, pero nos llevábamos \$300 por mes y la peleamos. Y eso sí nos hizo, nos ayudo mucho. Cuando todo va bien, sí, ahí empiezan algunos cuestionamientos, por qué esto, porque..., pero yo le hecho la culpa a las políticas que nunca se dieron hacia el cooperativismo o algún otro tipo de...”

(Trabajador de Campichuelo, 2009)

“...Un

tema grande es, en las cooperativas el que más gana es el gerente técnico. Por debajo del gerente técnico están los encargados, el presidente, el secretario, el tesorero...” “... Como también cuando, si hay una baja de trabajo, cuando se llega a una determinada baja, ganamos todos igual...”(Trabajador de Campichuelo, 2009)

Como hemos señalado anteriormente en este trabajo, la conflictividad ayuda a cohesionar al colectivo y permite reforzar su identidad en contraposición a un “otro” que es el actor social contra quien se lucha. Pero además, los procesos conflictivos nos ayudan a ver quienes son los que están de nuestro lado, nuestros “compañeros de ruta”.

En FaSinPat, luego del conflicto que terminó con la puesta en marcha de la empresa por sus obreros, se generaron puestos de trabajo que fueron ofrecidos a los sectores neuquinos que habían apoyado el proceso. Si tenemos en cuenta que en la mayoría de los emprendimientos autogestionarios, los puestos generados los ocupan muchas veces los mismos familiares de los trabajadores recuperadores, esta actitud denota no solo un alto grado de solidaridad, sino una perspectiva política del proceso que excede ampliamente los límites de la fábrica. La solidaridad con el compañero de trabajo se

amplia en la solidaridad con todos los sectores subalternos que luchan por un cambio social.

(...)Pero el día que tengas ganas, analizá lo de Zanón. Te va a hacer temblar...a medida que iban generando producción y necesitaban aumentar asociados, generaban puestos de trabajo, se lo iban ofreciendo a los distintos, por ejemplo, a los desocupados del pueblo, a los discapacitados, a los indígenas. Los últimos que entraron fueron los hijos de los asociados. Es el aspecto de una conciencia que...desarrollar una conciencia que vos vas a ser solidario con todos los sectores sociales que se involucran en tu lucha, discapacitados..., no es fácil. (Registro de campo de Campichuelo, 2009)

De todas maneras la primacía de la solidaridad no puede evitar el constreñimiento del factor económico que siempre está vigente. La rentabilidad es una espada de Damocles presente en todas las empresas recuperadas. Si no se logra un determinado margen de ganancias es difícil que la solidaridad pueda contrarrestar el deterioro económico.

“...porque la cooperativa tiene que ser rentable... tiene que ser rentable en lo económico. Tiene una función social... pero para que pueda rendir en lo social primero tiene que rendir en lo económico...”(Trabajador integrante de la Red Gráfica, 2009)

Sobre éste aspecto es interesante el testimonio del presidente de la Red Gráfica destacando la importancia del lazo solidario en relación a la cantidad de trabajadores que participan en el proceso de recuperación. *“...El trabajo, o sea ese proceso lleva un trabajo y ese trabajo lo hacen personas, cuanto más personas tenés, tenés un trabajo más socializado, cuanto menos personal tenés el trabajo es menos socializado ahí lo que empezás a tener es menos solidaridad...”(Trabajador integrante de la Red Gráfica, 2009)*

De los párrafos anteriores concluimos que la solidaridad es un valor fundamental en todo proceso autogestivo, que ayuda a dejar atrás los valores impuestos a través de la cooperación despótica para afianzar una nueva subjetividad colectiva emancipadora.

Solidaridad - Desmuralización de la fábrica

Tal como venimos sosteniendo hasta el momento, el proceso de apropiación del colectivo conlleva la emergencia de una subjetividad colectiva. Dicha subjetividad evidencia el rechazo a las condiciones existentes, aspirando a la creación de otras, constituyéndose como *resistente*. Frente al momento de la recuperación de la empresa se va reforzando una identidad colectiva entendida “...como forma específica de subjetividad en tanto sentido de pertenencia colectiva, con sus signos compartidos, su memoria colectiva, sus mitos fundacionales, su lenguaje, su estilo de vida, sus modelos de comportamiento y en niveles superiores sus proyectos y enemigos compartidos...” (Zemelman, 1997:87). Los trabajadores tenían cierta antigüedad en la empresa, lo cual los unía en una historia, una memoria que los incluía no sólo a ellos sino también a sus familias.

(...) Si, nos conocemos desde hace muchísimos años... el que menos años tiene son seis años... y no solo que nos conocemos entre nosotros, si no que nuestras familias se conocen también

(Registro de campo de La Nueva Unión, 2009)

En el proceso de fortalecimiento del colectivo fueron interviniendo diversos actores tales como vecinos, otras empresas recuperadas, el sindicato; que fueron entablando lazos de solidaridad hacia los trabajadores e hicieron posible la materialización de la toma.

(...)Un vecino que nos ayudo los nueve meses continuos fue el panadero.. De una panadería de acá a la vuelta. Ese nos ayudó continuamente. Nos daba el pan todos los días, todos los días. Pero tenemos mala suerte porque se murió el panadero viste
(Trabajador de La Nueva Unión, 2009)

(...) Y bueno, el único ingreso que había era el que nos daba el sindicato y las mercaderías que nos traían las cooperativas, no había otro ingreso... subsistíamos con eso, hasta que empezamos a trabajar y bueno ahí más o menos empezamos.
(Trabajador de La Nueva Unión)

(...) Si en un momento se hizo una colaboración, el sindicato nos dio un bono de colaboración para repartir de 2 pesos... y bueno se trabajó con eso y después se puso una alcancía ahí en la calle. (Registro de campo de La Nueva Unión, 2009)

(...) De un par de cooperativas nos llevaban a los que estaban ahí afuera en las carpas a hacer unas changas dos o tres días... pasaban quince días y venían otra vez... otros compañeros buscaban por otro lado... pero estuvimos ahí con una carpa, un toldo, un compañero del sindicato nos presto un coche, hacia frío, lluvia, nos metíamos adentro del coche...(Trabajador de La Nueva Unión, 2009)

Lo expuesto refleja la trama de solidaridad que se fue gestando hacia los trabajadores de parte de los vecinos, de otras cooperativas, como así también de la Federación Gráfica. En este proceso, *“...la subjetividad se encuentra con una experiencia que produce realidad: se apropian de su trabajo afirmando su potencia como colectivo social. Pero esta posibilidad solamente puede ser efectiva en la medida que se establezca una red de solidaridad con otros sectores sociales y políticos.”* (Carpintero, 2002: 103) Algunas de las empresas recuperadas logran transformar la empresa en un *espacio social que crea comunidad, al funcionar con asambleas vecinales, grupos de trabajadores, centros culturales, redes barriales*. Ese es el caso de la Cooperativa de Trabajo Gráfica Patricios, que cuenta con una radio, una escuela de nivel medio, un centro odontológico en el predio mismo de la empresa abiertos a la comunidad; implementando la *desmuralización* (Arella, 2008) de la fábrica, lo cual implica una concepción de la fábrica como bien social, comunitario.

“Nosotros creemos que la lucha va más allá de las empresas recuperadas. Siempre nuestra coordinación de la lucha ha sido con todo tipo de sectores. Desde el sector docente entendiendo que son un tipo de trabajadores y que defendiendo la educación nos defendemos a nosotros mismo. Defendiendo el hospital público, porque nuestros hijos van al hospital público. Siendo parte de la lucha de los trabajadores desocupados, porque los trabajadores peleaban por lo mismo que peleábamos nosotros que era laburar. Entonces siempre tratamos de ser coherentes con la misma política. Ahora integramos un espacio a nivel nacional con trabajadores de Kraft, trabajadores de subterráneo, con ferroviarios. Tiene que ser un avance del conjunto está bien lo de la fábrica recuperada, pero es una cuestión mucho más amplia.” (Trabajador de FaSinPat, 2010)

De acuerdo a lo expuesto por el trabajador de FaSinPat podemos observar que el proceso de apropiación del colectivo no se gesta sólo al interior de la fábrica entre los

trabajadores, sino que requiere de un colectivo más amplio, superador, que este conformado por la clase trabajadora y que exceda más allá de las empresas recuperadas.

“Yo tengo la suerte de conocer muchas empresas recuperadas de todo el país, llevando fondo de huelga, pero nosotros consideramos que no debe ser un espacio tan cerrado a nivel nacional que sea exclusivo para empresas recuperadas, siempre apostamos a espacios mucho más amplios y eso nos ha hecho fuertes acá.”(Trabajador de FaSinPat, 2010)

Si bien *“Solamente un tercio de las cooperativas realizan algún emprendimiento social de carácter no mercantil en su establecimiento.”* (Rebón, 2005; 11) resulta pertinente señalar el enfoque de los trabajadores de FaSinPat, y la apertura que tienen hacia el afuera de la fábrica, entendiéndose por lo tanto que no debe haber escisión entre el afuera y el adentro de la misma: *“La conquista de Zanón es el conjunto de la comunidad del exterior* (Trabajador de FaSinPat, 2010)

¿Negativa de una vuelta atrás?

Comenzaremos este apartado indagando en las percepciones subjetivas que tienen los trabajadores en torno al trabajo con patrón y sin patrón. *“Será porque nosotros ya...Yo... sufrí mucho con eso, he tenido muchas agarradas, pero mal, muy feas y no quisiera volver a trabajar bajo patrón. Por más que yo tenga que laburar 20 horas acá adentro las voy a laburar, uno trabaja tranquilo sin que nadie nos presione, y bueno ganaremos lo que tenemos que ganar, pero bueno.. Es muy distinto venir a trabajar...”* (Trabajador de La Nueva Unión 2009)

En algunos de ellos se puede percibir la negativa de una vuelta atrás, es decir, la reafirmación de que no volverán a trabajar bajo patrón. Uno de los argumentos destacados está asociado a los *grados de libertad* (Rebón 2005) que adquieren al trabajar sin patrón, ligados a la tranquilidad para desarrollar sus tareas. De lo antedicho se desprende que se privilegia la tranquilidad frente al hecho de cobrar menos e incluso trabajar más horas.

(...) *Bueno, yo creo que es muy distinto una cooperativa a trabajar con el patrón...porque...acá sabemos que...sabemos que cada uno tiene su obligación. Su tarea y nadie te obliga o te exige como te exigía el patrón, anda para acá, anda para allá...aparte obviamente nos trataba mal...es muy distinto, es muy distinto. Creo que esto es de nosotros y tenemos que trabajar y trabajar. Acá entramos a una cierta hora y no tenemos horario de salida, si viene un trabajo lo tenemos que terminar...es muy distinto.*” (Trabajador de La Nueva Unión, 2009)

De esta manera, mayoritariamente los trabajadores argumentan que al no trabajar bajo patrón obtienen libertad, tranquilidad, modificándoseles el sentido de responsabilidad que sienten frente

“a la producción. A su vez, la apropiación de los medios de producción es valorada, y por lo tanto, entendida como un proyecto propio, “*depende del sacrificio mío*” adquiriendo la autogestión una “*forma social*” (Rebón 2005). En este sentido, realizan afirmaciones como: esta empresa es “*nuestra*” empresa, lo cual refleja un cambio a nivel subjetivo que se plasma en un mayor involucramiento, y compromiso de parte de algunos de los trabajadores en su actividad.

Por otra parte, otros trabajadores tienen una mirada distinta:

“La verdad que yo estoy cansado, estoy 15 horas acá adentro y no rinde como antes...así no se puede.... Yo estoy pinchado...”(Trabajador de La Nueva Unión, 2009)

(...) *Yo no se...si pudiera sinceramente me iría a otro trabajo, tuve la oportunidad y la rechace... ahora me iría, no tengo seguridad de nada, no puedo pensar en un día sin venir ni en vacaciones, o un fin de semana.... Estamos 15, 16 horas acá adentro y no nos reconocen nada...*(Registro de campo de La Nueva Unión, 2009)

Por lo expuesto, notamos las dificultades presentes en las empresas recuperadas para reproducir los medios de vida en condiciones por lo menos similares a cuando estaban bajo patrón. Las modificaciones objetivas producidas en las empresas recuperadas no calan en la subjetividad de los trabajadores de igual manera. Cuando el trabajador sostiene que “*no nos reconocen nada*” está dando cuenta de una responsabilidad no asumida en la conformación del colectivo y de una asimetría en la apropiación del conocimiento. La persistencia de un habitus salarial se tornaría evidente en algunos

trabajadores recuperadores. Para dar cuenta de las tensiones presentes en un mismo proceso recuperador, las palabras del siguiente trabajador resultan pertinentes: *“En lo personal yo no volvería a trabajar con patrón. Igualmente acá todo el mundo no se quedó por una cuestión de convicción, se dio en un contexto de crisis del país donde no había... o te quedabas o te ibas a pedir \$150 y muchos se quedaron para no ir a pedir \$150 y después se encontraron un camino. Había un núcleo de 80 compañeros que sí que arrastraban al resto, después había un núcleo de 150 que seguía a la manada. Siempre pasa, no es una cuestión homogénea que todo el mundo piensa igual. Aparte que tiene que ver con la conciencia y eso se fue trabajando con el tiempo.”* (Trabajador de FaSinPat, 2010)

Persistencia de un habitus salarial

Si bien hasta el momento nos hemos referido a las modificaciones gestadas en la subjetividad colectiva, intentaremos demostrar que existen tensiones entre los trabajadores que remiten a cierta conflictividad latente, *indicativas de la persistencia de elementos, valores, habitus propios de una socialización asalariada* (Valentino N. et. al 2009:2); entendiendo a ésta como el proceso asimétrico-jerárquico de internalización de determinadas prácticas propias de la cooperación despótica. Aún cuando la figura del patrón no este presente hay determinados habitus perdurables en el tiempo. *...Cuando vos trabajás en relación de dependencia, de hecho lo hice en varios lugares, desde la parte del trabajador hay un solo enemigo, es el patrón. Yo he trabajado en imprentas chicas donde eran paternalistas, pero en general era el patrón, entonces vos tenías la vista puesta en el. Y tratabas de trabajar en función de el. Cuando vos trabajas en una cooperativa esa figura desaparece, o sea, en algunos les queda el tema ese, pero, ¿cómo corregís las cosas que antes no observabas?, y ahí entra el juego importante que dice el, ¿cómo corregís al tipo que viene siempre tarde contra el otro que viene siempre a horario y se pone a laburar a horario?, el patrón no está, somos todos iguales. ¿Cómo corregís el tipo aquel que falta permanentemente contra el otro que no falta y el trabajo te lo está sacando otro? Esos debates generan en distintas*

formas de ver, en responsabilidades que se generan uno al otro, pero también te dá crecimiento, le va dando responsabilidades a cada uno.(Trabajador de Campichuelo, 2009)

Lo antedicho da cuenta de las tensiones entre los trabajadores ocasionadas por la persistencia de la lógica de socialización asalariada y las limitaciones frente a la acción innovadora de la recuperación.

El lugar es este y el momento es ahora, porque siguen pensando lo mismo, porque no hay una subjetividad que se modificó, está empezando a modificarse de a poquito. Yo los conozco hace 30 años a los compañeros y son los mismo, sí va cambiando la dinámica.(Trabajador de la Red Gráfica, 2009)

(...) Bueno es eso lo que estamos discutiendo, el cambio subjetivo. Pero muchos no hicieron clic todavía, y están todavía en la misma estructura o sea cuando por ejemplo la otra vez los compañeros se subieron a la oficina para decirnos ¿podemos ganar más? Y entonces yo le dije hacemos una asamblea y decidimos ¿cuál es el retiro que quieren? Y se callaron. (Trabajador de la Nueva Unión, 2009)

Reflexionar en torno a los cambios y continuidades que se producen en la subjetividad de los trabajadores implica por lo tanto, remitir a hábitos perdurables propios de una socialización asalariada. En el análisis de las entrevistas podemos observar que persisten ciertas diferencias tradicionales de la empresa capitalista: Trabajo manual (trabajadores) y Gestión (patronal). Ante el momento de discutir en torno al retiro los trabajadores fueron a reclamar a la oficina, a la “gestión”, dificultándose de esta forma la posibilidad de asumir que ellos mismos son quienes deciden, y que depende de su voz, de su hacer, de su práctica y de las condiciones en las que se encuentra la Cooperativa. *(...) Nuestro proceso fue bastante rápido. Nos llevó unos 4 o 5 meses lograr entrar al mercado y ese tipo de cosas y estábamos bastante bien organizados. Creo que hay toda una discusión que tiene que romper con las formas de pensar estructuradas desde antes. El tema de quien es el responsable. Somos todos. Por ejemplo nosotros no tenemos encargado de supervisión, responsable ni fichero. Cada compañero se tiene que aprender a hacer cargo de sus propias responsabilidades. Lleva todo un proceso* (Trabajador de La Nueva Unión, 2009) En sintonía con lo relatado, los trabajadores destacan las dificultades de algunos para generar modificaciones en las formas de pensar estructuradas desde antes plasmadas en hábitos determinados. Muchas veces algunos

de los trabajadores quedan investidos bajo la figura patronal, delegándose sobre el mismo las responsabilidades de acción frente al mercado, frente a la venta. En palabras del Presidente de La Nueva Unión: *Yo decía tenemos que salir para afuera, bueno quién va a salir para afuera, hay que ir a ver a los clientes y quién va a ir a ver a los clientes. Y por ahí decía anda vos, y yo decía bueno y quién hace eso, quién hace lo otro, entonces viste empiezan a surgir problemas que vos tenés que ir resolviendo. Yo organizaba toda la producción, pasaba los presupuestos, iba a la red, montones de tareas. La profesora de la Gutemberg me dice, pero vos cuántas tareas tenés, un montón, entonces empezamos a discutir. Y bueno ahora tenemos un montón. Hay un compañero que está tratando de hacerse cargo de organizar la producción, entonces a mí me va a dejar más libre para hacer otra cosa. A ellos estamos trabajando para que logren hacer funcionar las máquinas como corresponde y eso me va a liberar un poco más, y bueno estamos trabajando para que cada uno empiece a tomar otro tipo de responsabilidad en base a aprender el manejo porque no es difícil. Yo a veces, les digo, prender una máquina es automático, porque vos tenés que poner esto acá, esto acá y después tiene una variación según el tipo de trabajo no podes hacerlo tenés que estar tranquilo y tratar de pensar y razonar cuál es el problema y bueno así estamos laburando tratando de que compañeros ocupen espacios así uno puede quedar más libre para hacer otras cosas”*

Consecuentemente, podemos comenzar a visualizar las búsquedas delegativas que persisten aún en estas formas organizativas. En este proceso de apropiación del colectivo van emergiendo distintos grados de compromiso respecto de la acción colectiva, en algunos la tarea se asume desde la perspectiva de trabajo autogestionado, y en otros, se asume a través de una actitud pasiva, de acompañamiento con el proceso. Frente a problemas del colectivo se circunscriben meramente a su rol en el puesto de trabajo. El gran desafío entonces, consiste en despojar determinados hábitos, en búsqueda de una apropiación del colectivo que mediante la rotación de tareas, el carácter asambleario, la solidaridad, la apertura hacia el afuera, logre fragmentar hábitos heredados. *“El hábitus no es el destino... Es perdurable más no inmutable. El habitus se revela solamente... en relación con una situación determinada... una especie*

de resorte en espera de ser soltado y, según los estímulos y la estructura del campo, el mismo habitus puede generar prácticas diferentes e incluso opuestas” (Bourdieu, 1995:92). Consideramos entonces, que la posibilidad de generar cambios en los mismos, va de la mano de la apropiación del colectivo y de la consolidación de una subjetividad colectiva que resista a los hábitos propios de la cooperación despótica.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos tratado de indagar las transformaciones subjetivas producidas durante el proceso de recuperación de empresas de los últimos años. Intentamos analizar como a partir de la modulación social y productiva llevada adelante por el capitalismo en su fase neoliberal actual, grupos de trabajadores conforman nodos de resistencia y enfrentan los procesos de exclusión-extinción que el sistema les tenía reservado como destino. La recuperación de empresas, vista en un primer momento como acción defensiva para conservar la fuente de trabajo, adquiere una dinámica propia que va a posibilitar la reconfiguración de las subjetividades involucradas en el proceso. Ahora la disputa va a ser material y también simbólica, apuntando los trabajadores autogestionarios a la construcción de sentidos compartidos que puedan competir con éxito contra los regímenes de verdad emanados desde los centros de poder.

Para llevar adelante la recuperación, el sujeto escindido, característico de la forma de cooperación despótica, necesita apropiarse del colectivo, ponerlo en función de sus necesidades más genuinas y salir de la lógica impuesta por el capital. Como señala Marx *“En cuanto personas independientes, los obreros son seres aislados que entran en relación con el mismo capital, pero no entre sí. Su cooperación no comienza sino en el proceso de trabajo, pero en el proceso laboral ya han dejado de pertenecerse a sí mismos. Al ingresar a ese proceso, el capital se los ha incorporado”* (Marx, 1997: 405). Apropiarse del colectivo implica entonces, reapropiarse de sí mismo. Éste proceso es concomitante con la conformación de una subjetividad colectiva resistente a los procesos de exclusión-extinción. Si bien todas las empresas recuperadas no experimentan las mismas transformaciones, en este trabajo hemos puesto de relieve

elementos que dan cuenta del desarrollo de una subjetividad colectiva resistente que, en mayor o menor medida, están presentes en todos los casos analizados. La apuesta por el método asambleario, el intento de socialización del conocimiento, la tendencia a eliminar las relaciones jerárquicas y socializar las responsabilidades, el privilegiar la solidaridad por sobre la rentabilidad, y en la mayoría de los casos, la negativa a una vuelta al trabajo bajo patrón; son algunos ejemplos de éstas transformaciones subjetivas. Creemos además que para profundizar la apropiación del colectivo, sería necesario que el ámbito asambleario, además de ser un espacio genuino de discusión de los trabajadores, se transformara en un lugar de co-producción de conocimiento que apuntalara el proceso productivo. Que los trabajadores autogestivos lograran recuperarse no sólo como portadores de derechos inalienables, sino como productores de conocimiento.

Una conformación de una subjetividad colectiva resistente podría además devenir en subjetividad colectiva emancipadora, y ser el puntal de un proceso de cambio social que excediera el ámbito de los emprendimientos autogestivos logrando también aglutinar a otros sectores subalternos. En palabras de un trabajador ceramista: *“Si seguimos produciendo codo a codo, creo que podemos producir una sociedad distinta”*(Trabajador de FaSinPat, 2010)

BIBLIOGRAFÍA

- Aizicson, Fernando, (2009). *“Zanón. Una experiencia de lucha obrera”* Ediciones Herramienta, Bs. As.
- Antunes, Ricardo (2001) - ¿ Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo, *Cortez Editora, San Pablo, Brasil*
- Arella, Santiago (2008) “O Rol das cooperativas na luta contra a pobreza, pelo comércio justo e pelo trabalho digno”, ponencia presentada en el V Encuentro de Investigaciones Latinoamericanas de Cooperativismo, agosto 2008, Riberao Preto, Sao Paulo, Brasil.
- Bialakowsky, A; Franco, D; Patrouilleau, M; Bardi, N; Lusnich M.,C (2009) *“Homo faber esculpiendo hombres. La coproducción investigativa en la interioridad de una práctica.*

- Bialakowsky Alberto L., Lusnich, Cecilia; Taranda, Demetrio. *Colaboradoras: Romero, Guadalupe; Rodríguez, Alomaí; Umpierrez Junor, Ariadna* (2010), ponencia: “Crisis y actores laborales en la transformación social y cognitiva”, XVII ISA World Congress of Sociology, Gothenburg, Sweden, 11- 17 July, 2010
- Carpintero, Enrique 2002 “Cuando la subjetividad se encuentra con la experiencia produce realidad” en Carpintero, Enrique y Hernández, Mario (comp.) *Produciendo Realidad. Las Empresas Comunitarias*. Grissinopoli, Río Turbio, Zanon, Brukman, Gral. Mosconi (Buenos Aires: Topía. Colección Fichas).
- Carpintero, Enrique (2007) “*La actualidad de las formas de trabajo y sus efectos en la subjetividad* en Ideas,cultura y otras historias... Año V - Número 26 - Noviembre - Diciembre 2007 - Buenos Aires – Argentina
- Carpintero Enrique: *Produciendo Realidad. Las Empresas Comunitarias*. Grissinopoli, Río Turbio, Zanon, Brukman, Gral. Mosconi (Buenos Aires: Topía. Colección Fichas)
- Cresto, Jorge, Quintana Gustavo, Rebón, Julián (2007) “*La cultura de la acción directa en la lucha económica de los asalariados*” (PICASO) Instituto Gino Germani
- Dejours, C (2006) ”La banalización de la injusticia social”, Topia editorial.
- Gaudemar, J.P., (1978), “*Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo*” en Espacios de poder. Autores varios, Ed. La Piqueta.
- Marx, Karl (2009), “*El Capital, Libro I, Capítulo XI, La Cooperación*”, Siglo XXI Editores, Bs. As.
- Retamozo Martín (2006) “*Los piqueteros: Trabajo, subjetividad y acción colectiva en el movimiento de desocupados en Argentina*”, Universidad Nacional de La Plata (Argentina)-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (México)
- Simmel, George, (2002) “*La lucha*”, en *Sobre la individualidad y las formas sociales*. Escritos escogidos, Bs. As. Universidad Nacional de Quilmes Ediciones