



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

El desafío de darse a sí mismos las propias condiciones de trabajo. El caso de la Cooperativa de Trabajo “La Nueva Esperanza” Ltda.

Jonatan Eduardo Gross

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT), Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires
grossjonatangross@gmail.com

Crisis y recuperación

Las políticas económicas implementadas durante la década del noventa en nuestro país continuaron y profundizaron la reestructuración capitalista iniciada por la última dictadura cívico-militar bajo formas de dominación democráticas: la apertura del comercio exterior, la liberalización financiera, la reforma del Estado y la privatización de empresas públicas y la desregulación del mercado de trabajo. Acompañadas de la sobrevaluación del peso por la convertibilidad con el dólar, elemento central en la articulación de la hegemonía menemista, darían lugar a un nuevo modo de acumulación del capital.

La mayor integración al mercado mundial producto de la apertura económica, junto a la sobrevaluación del tipo de cambio real por la convertibilidad, impactó negativamente en la producción en su conjunto y, principalmente, en la industrial, expulsando a una enorme masa de trabajadores que se incorporan a las filas del ejército industrial de reserva. Esto, a su vez, favorece el incremento constante de la explotación del trabajo tanto a través de aumentos de la productividad y/o de la intensidad del trabajo como de la baja de los salarios por vía deflacionaria para, de este modo, competir internacionalmente.

Sobre la base del temor a una devaluación y el rebrote (hiper)inflacionario, primero, y la pérdida del empleo, después, se articula el discurso hegemónico sobre la flexibilización laboral, que contó incluso con el consenso de gran parte de la dirigencia sindical por medio de su cooptación política. De modo que se procedió a eliminar la indexación salarial, se descentralizó la negociación colectiva, se vinculó los aumentos salariales a la



evolución de la productividad, se limitó el derecho de huelga, se modificó el régimen de vacaciones y licencias, se privatizaron los sistemas de prevención y accidentes laborales y provisional, se redujeron los aportes patronales y asignaciones familiares y se implementaron diversas formas de contratación temporaria. A esta flexibilización del mercado de trabajo hay que agregar la flexibilización de los procesos productivos al interior del lugar de trabajo, producto de las nuevas formas de gestión: la terciarización de tareas y procesos productivos, la polivalencia funcional, la movilidad de puestos, áreas, turnos y regiones, el trabajo en equipo, los círculos de calidad y la producción “justo a tiempo”, que requieren el involucramiento de los trabajadores y su identificación con la empresa.

La flexibilización laboral propició entonces un mayor aumento del desempleo, la *precarización* de las condiciones laborales y el descenso de los salarios reales, fragmentando estructuralmente a la clase trabajadora.

Tal como lo expresan Bonnet y Piva:

[...] los cambios en la organización del proceso de trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías, así como la pérdida de puestos de trabajo y la precarización de contratos y condiciones laborales, resultaron en una fragmentación de los modos de explotación y utilización de la fuerza de trabajo y en un fuerte aumento del desempleo y subempleo. De este modo, [...] se produjo la fragmentación estructural de la clase trabajadora y, con ella, las condiciones para la consolidación de una relación de fuerzas más duradera favorable a la gran burguesía. Estas transformaciones condicionaron la lucha de la clase obrera y, a lo largo de la década del noventa, se asistió a una metamorfosis en los modos y en las tendencias de la lucha de clases (Bonnet y Piva: 12).

De aquellas transformaciones en la lucha de la clase trabajadora, emergería desde fines de los años noventa y, en especial, durante la crisis de 2001, una gran cantidad de empresas que fueron ocupadas por sus trabajadores con el objetivo primordial de defender sus fuentes de trabajo, resistieron los desalojos y reactivaron su producción bajo modalidades autogestivas.

Según el último relevamiento realizado por el Programa Facultad Abierta de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, en marzo de 2010, se estima en 205 el total de las empresas recuperadas, que ocupan a una fuerza laboral de 9362



trabajadores en conjunto.

En cuanto a las ramas de actividad en que se desenvuelven las empresas recuperadas, podemos observar que, las metalúrgicas representan un 23,41 % del total, las alimenticias el 12,68%, las gráficas el 7,8% y las industrias de la carne, al igual que las textiles, el 6,34% cada una. Junto a otras actividades, la industrial abarca al 42% de los casos. Por su parte, los servicios han ido diversificándose y crecido en importancia, alcanzando el 22% del total. Entre las actividades de servicios se encuentran la hotelería, la salud, la educación, el comercio, la gastronomía, la logística y el mantenimiento, los medios de comunicación y el transporte.

Tal como afirman Fajn y Rebón:

El carácter predominantemente industrial del proceso debe ser destacado por dos razones que potencian el fenómeno. Por un lado, es uno de los sectores de la economía donde la destrucción de capital y la expulsión de fuerza de trabajo fueron más intensas. Por otra parte, es uno de los sectores con mayor experiencia organizativa, particularmente sindical, por parte de los trabajadores. No obstante, si bien el fenómeno tiene su origen en la industria, posteriormente se expande al sector servicios (Fajn y Rebón: 2005).

La mayoría de las empresas recuperadas se ubican en el Área Metropolitana de Buenos Aires —Gran Buenos Aires (37,1%) y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (19%)—, seguida por el interior de la provincia de Buenos Aires (15,1%) y la provincia de Santa Fe con el 9,8%.

En el marco legal argentino, el modelo organizacional que se adecuaba a los requerimientos de la autogestión es el de cooperativa de trabajo. De acuerdo al informe del Programa de Trabajo Autogestionado, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el año 2010 el 91% de las empresas recuperadas adoptó esta forma jurídica, regida por la Ley N° 20.337 de 1973. Como tales, el objetivo de estas cooperativas no es sólo brindar trabajo sino hacerlo, además, en las condiciones democráticamente acordadas entre sus asociados.

Ahora bien, la bibliografía sobre las empresas recuperadas se ha centrado, básicamente, en su génesis, sus formas de organización, sus métodos de lucha y sus procesos de toma de decisiones. Pero luego de una década de experiencia del fenómeno de las empresas recuperadas en nuestro país, en un contexto económico que se debate entre



continuidades y rupturas respecto al período previo, se requiere una mirada crítica por parte sus trabajadores respecto a una cuestión fundamental como las CyMAT.

Con esta investigación, mediante el desarrollo de un estudio de caso, abordando el proceso de cooperativo de trabajo y las percepciones de los trabajadores asociados acerca de las CyMAT, pretendemos aportar en este sentido.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Siguiendo a Neffa (1988), encontramos que las CyMAT son todavía un concepto en disputa.

Por un lado, tenemos la visión tradicional, aún vigente, que considera al trabajo como una necesidad, un deber social, propios de la sociedad humana.

Es un enfoque reduccionista, pues, a la hora de analizar las relaciones entre trabajo y salud, se limita a la empresa o establecimiento sin considerar la influencia que ejercen el contexto económico, político y social.

Además, el trabajador es definido como un factor de producción, esencialmente determinado por sus dimensiones físicas y biológicas, como una simple fuerza física de trabajo. Y se basa en la postulación de un trabajador promedio, por lo que prescribe normas estandarizadas de producción a las que todos deben adaptarse.

La actividad laboral es concebida como el trabajo directo y manual, como mera aplicación de fuerza física en la transformación de los objetos de trabajo.

De esta manera, los riesgos inherentes al proceso de trabajo se limitan a los tradicionalmente relacionados con la higiene y seguridad, relegando a los problemas relativos a las condiciones específicas de trabajo y sus repercusiones sobre la salud.

Según esta concepción se deben considerar sólo los riesgos objetivos. Es decir, aquellos que pueden ser medidos por un agente externo al proceso de trabajo, mediante el empleo de instrumentos y métodos científicos.

Las medidas de prevención que preconiza el enfoque tradicional se limitan al uso obligatorio de los elementos de protección personal y a establecer “primas de riesgo”. A su vez, los accidentes y enfermedades profesionales son concebidos como hechos



fatales, imprevisibles, determinados necesariamente por los insumos, la tecnología y las características propias de la actividad laboral, de lo que se desprende que sólo se resigna a reparar el daño “ex post” mediante el pago de indemnizaciones.

Por otro lado, según el enfoque renovador, además de la carga física de trabajo y el esfuerzo corporal que requiere la actividad laboral, los problemas de higiene y seguridad en el trabajo —los llamados *riesgos ocupacionales*, entre los cuales Neffa menciona a los factores del medio ambiente: riesgos físicos, químicos, biológicos, o probados por factores tecnológicos y de seguridad del medio ambiente de trabajo o por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos—, el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo. Estas últimas se refieren a las relaciones sociales de producción, a los patrones de acumulación del capital, a la forma del Estado, a las instituciones y leyes laborales y a los modos de organización de las empresas u organizaciones: la duración y configuración del tiempo de trabajo, el contenido y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los sistemas de remuneración, las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CyMAT, los servicios de bienestar accesibles a los trabajadores y sus familias.

De acuerdo a Neffa, son justamente las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores.

El trabajador no es solamente un cuerpo reducido a sus dimensiones biofísicas, sino que compromete y pone en acto, en mayor o menor medida, todas las dimensiones de su personalidad: cognitivas, afectivas y relacionales.

Según este enfoque, el estudio del proceso de trabajo es fundamental para determinar la configuración que adquieren los diversos elementos de las CyMAT. De acuerdo a Neffa, el proceso de trabajo es:

el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos de trabajo y las materias primas de acuerdo con un objetivo (Neffa, 1988: 22).

Dado que los factores de las CyMAT repercuten sobre personas dotadas de un saber



productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, este enfoque postula la posibilidad de que aquellas perciban primero, vivencialmente, el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud.

Así, la capacidad de movilizarse para percibir, conocer y evaluar las dimensiones subjetivas por parte de los trabajadores es aún mayor y más eficaz cuando es el propio colectivo de trabajo quien lo asume, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes a los procesos productivos de bienes y servicios que afectan la salud.

De modo que, la intervención de los actores del proceso de trabajo se convierte en un elemento decisivo para la identificación de los riesgos, percibir sus consecuencias, proponer medidas eficaces de prevención y hacer el seguimiento.

“La Nueva Esperanza”

En abril de 2004, dieciocho trabajadores de la ex Global S.R.L., con el apoyo del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (M.N.E.R.), constituyeron la Cooperativa de Trabajo “La Nueva Esperanza” Ltda. con el objetivo de recuperar sus fuentes de trabajo haciéndose cargo de la producción y gestión de la organización tras el proceso de vaciamiento y abandono por parte de sus antiguos propietarios.

Global S.R.L, dedicada a la fabricación de globos, piñatas y bombitas, dediles y tetinas para mamaderas, fue fundada en el año 1943, en la localidad de Boulogne, Provincia de Buenos Aires. Años después sería trasladada al barrio de Monte Castro, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Hacia el año 2004, la fábrica contaba con 42 trabajadores empleados, a los cuales se les adeudaba salarios, vacaciones y aguinaldos. Ante la inminente quiebra, el dueño incauta las maquinarias y cierra la empresa sin previo aviso a sus empleados.

Después de diez meses de ocupación de la fábrica y movilizaciones en reclamo por la restitución de las máquinas y herramientas incautadas, en marzo de 2005, un grupo de dieciocho trabajadores reactiva la producción.

Con el sólo aporte del dinero del seguro de desempleo, los trabajadores lograron reconstruir las instalaciones eléctricas, solicitar la reconexión del servicio de gas, reinstalar una línea telefónica y adquirir la materia prima que necesaria para producir su



primer encargo.

En el mes de septiembre de 2005, la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires declaró de utilidad pública y sujeto a ocupación temporaria al inmueble de ex Global S.R.L. y la expropiación de los bienes intangibles, incluidas marcas y patentes de la empresa, cediéndola en comodato a la cooperativa por el término de dos años, con la condición de que la entidad continuase con la explotación comercial que desarrollaba la antigua empresa. Ya en 2007, la Legislatura concede una prórroga de dos años más para la expropiación definitiva.

La Cooperativa de Trabajo “La Nueva Esperanza” Ltda. se ha encaminado desde entonces en un proceso en el que los trabajadores asociados van (re)creando democráticamente las condiciones y medio ambiente de trabajo. En la actualidad, la cooperativa produce 150.000 globos diarios, gracias a la adquisición de nuevas máquinas y herramientas y la incorporación de más trabajadores como asociados, dando trabajo a unas cuarenta personas.

En ella interactúan trabajadores con distintas trayectorias, saberes y percepciones acerca del trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo y, en especial, del cambio de su situación previa como asalariados a la actual como asociados cooperativistas, por lo que emergen tensiones pero, también, la posibilidad de visibilizar y desafiar las limitaciones objetivas y subjetivas heredadas.

Metodología propuesta

Con el desarrollo del estudio de caso de la Cooperativa de Trabajo “La Nueva Esperanza” Ltda., se intenta captar aquel proceso de darse así mismos las propias condiciones y medio ambiente de trabajo, no sólo en su aspecto objetivo sino también en su aspecto subjetivo, basándonos en nuestras observaciones y las percepciones de los trabajadores asociados cooperativamente. Se adopta para tal fin una estrategia cualitativa, recurriéndose a las técnicas de observación directa y entrevistas semiestructuradas.

Las CyMAT en la Cooperativa de Trabajo “La nueva Esperanza” Ltda.

Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas a tres referentes de la cooperativa,



en base a una guía de preguntas preestablecidas que fue complementada con la observación directa del proceso de trabajo, con la intención de relevar los factores de riesgo del ambiente de trabajo durante una jornada laboral normal.

En lo que sigue desarrollaremos un análisis resumido de la información recogida.

En el proceso de trabajo se emplean pocas máquinas simples, es decir, no se encuentran integradas en un sistema de máquinas. Básicamente, son herramientas de trabajo manual. La mayoría de estas máquinas y herramientas fueron recuperadas de la ex Global. También se incorporaron otras recientemente, de características similares. Por lo que se reproduce un mismo sistema técnico-productivo, debiendo los trabajadores autogestionados adecuarse a él.

El proceso de trabajo se encuentra más próximo a la manufactura que a la gran industria descrita por Marx. El trabajo complejo se ha reducido por medio de una importante parcelación de la ejecución, de una significativa subdivisión técnica del trabajo. La producción de mercancías estandarizadas y en grandes series es la norma, cuyo resultado es una mayor producción, la producción en masa, por medio de una combinación de aumentos de la productividad e intensidad del trabajo.

Este proceso de trabajo implica entonces la rutinización de la tarea e interdependencia secuencial de tarea a tarea. Así, pese a no haber una cadena de montaje típicamente fordista, la analogía con esta forma de organización del proceso de trabajo es empleada por Carlos:

A toda producción, y la empresa anterior también era lo mismo, el patrón no tenía que estar atrás tuyo, ¿entendés? Esto es una cadena, vos trabajas, vos le das trabajo al otro, el otro le da trabajo a otro más.

Parece ser que la necesidad de retomar prontamente la producción sobre la base del *saber hacer* heredado por los trabajadores de la ex Global, adecuado a las exigencias del mercado, condiciona a prolongar el modelo previo del proceso productivo y dificulta la reflexión crítica sobre el objeto y la propia actividad laboral. Es decir, presupone la *naturalización* de la forma de organización del trabajo capitalista. Como mencionamos anteriormente, también los productos son los mismos que producían con la ex Global. Esto no es algo específico de este caso, sino que abarca a la mayoría de las empresas



recuperadas. Sólo en pocos casos fueron reformulados los productos, y por ende, sus procesos productivos, obteniendo escaso éxito.

Pero, a diferencia de lo que sucede con las empresas capitalistas, donde el taylorismo fue justamente a acabar con el control que el obrero de oficio ejercía sobre el saber y el cómo hacer en el proceso de trabajo, eliminó el control del obrero sobre los tiempos de producción, para instalar en su lugar, la ley y la norma patronales, vía la administración científica del trabajo, en la cooperativa se observa que el *saber hacer* se transmite directamente en el proceso de trabajo: “*mirando, trabajando al lado de otro compañero [con más experiencia]*” (Emilio).

Y como, bien apunta Carlos, esto es facilitado por el hecho de que el trabajo es meramente manual, casi “*artesanal*”.

Los socios fundadores, que en su mayoría realizaban tareas de producción puntuales en la ex Global, además de que no poseían experiencia previa en tareas de administración, de comercialización y de finanzas (Verbeke, 2008), consiguieron aprender así el proceso productivo en su totalidad.

Del mismo modo, la rotación de tareas es la forma por la cual los nuevos integrantes de la cooperativa son capacitados en las diversas tareas que componen el proceso productivo: “*Se los va cambiando de sección y van aprendiendo todo lo que es la elaboración del globo*” (Carlos). Y, si bien este procedimiento flexibiliza el empleo de la fuerza de trabajo — “*por ahí, si falta uno se lo pone ahí. Sino va allá*” (Carlos) —, su aspecto disciplinario se ve reducido ya que actúa como empoderamiento del colectivo de trabajo. Durante este período, de tres meses, el trabajador se encuentra a “*prueba*”, y “*si vemos que el muchacho aprende el trabajo y le sirve a la cooperativa, por supuesto, se lo incorpora*” (Carlos). Pero “*si no va, hay que hacerlo a un costado porque traba la cadena, digamos*” (Carlos). Nuevamente, encontramos la analogía de la cadena.

Como mencionábamos, el trabajo se ejecuta manualmente, es de movimientos repetitivos y constantes. Con una alta carga física y emocional sobre el trabajador, por la cantidad de horas de trabajo diarias: “*En las últimas horas de tareas ya se siente*”



(Emilio).

Pero estos pueden incidir en su ritmo de trabajo:

Eso según al cuerpo tuyo. Un día podés estar más rápido. Otro día podés estar más lento. Por ahí viniste sin ganas, desganado. Al otro día viniste con todo y... recuperás (Carlos).

Además, pueden realizar pausas breves para descansar, refrescarse e ir al baño:

Cada cual tiene su tiempo para regularlo un poco. Por ejemplo van a tomar agua, algunos tienen un tiempito y se hacen un tecito rápido y lo van tomando. Otros quieren descansar unos segundos. Hay un tiempo (Emilio).

La rotación de tareas no es habitual para la mayoría de los trabajadores una vez que han cumplido el período de prueba, pero existe la posibilidad de hacerlo atendiendo a la capacidad y la satisfacción individuales. *“Pueden rotar de tareas”* (Carlos). En general, quienes si rotan de tareas son los socios fundadores, lo hacen en su carácter de *“referentes”* (Emilio), asumiendo la responsabilidad de incentivar y enseñar al resto, apoyados en el respeto y la valoración de sus compañeros.

Carlos señala, además, otro incentivo para la rotación de tareas. Se trata de la mayor remuneración horaria según la carga de trabajo de cada sección: *“hay secciones que es más pesado y capaz que la hora esté un poquito más a lo que es otra sección”* (Carlos).

La jornada laboral normal es de lunes a viernes de 7 a 17 horas, incluyendo el desayuno y el almuerzo:

Tenemos horario de desayuno a las 9 de la mañana, tenemos 20, 25 minutos. A las 12 paramos para almorzar. Es una hora (Emilio).

La extensión de la jornada laboral por una o dos horas más o, incluso, trabajar los sábados para atender a los pedidos de los clientes, es acordado voluntariamente.

Además de las horas dedicadas al trabajo propiamente dicho, la mayoría de los trabajadores viven lejos de la fábrica. Esto demanda varias horas más para trasladarse al trabajo. Aún así, alegan que les queda un pequeño margen de tiempo libre para atender sus compromisos sociales y familiares.

El sistema de remuneración está ligado a la escala de producción por hora de trabajo.

Es un sistema que lo implementó la patronal cuando [la empresa] estaba bajo dependencia de ellos,



pero funciona (Carlos).

De acuerdo a Domingo, un trabajador recientemente incorporado a la cooperativa percibe ingresos netos, “limpios”, de \$15 por hora. Además de un “plus” de \$30 por día de trabajo, similar al adicional por presentismo. Las horas de trabajo extraordinarias, se remuneran al mismo valor que las normales. Asimismo, se ha acordado que un sábado al mes aporta su trabajo hasta igualar la suma de capital inicial integrado por los socios fundadores. Dichas cuotas sociales son reembolsadas por la cooperativa cuando el trabajador se retira de ella.

Los trabajadores asociados de mayor antigüedad perciben ingresos netos de hasta \$35 por hora, mas el “plus” de \$30 por día de trabajo.

Una vez pasado el período de prueba, cada trabajador asociado a la cooperativa es inscripto en el régimen de monotributo. Esto garantiza el acceso a prestación de la cobertura de salud por obra social para a cada trabajador y su grupo familiar, además de la realización de los aportes jubilatorios correspondientes. El pago es realizado por la misma cooperativa a cargo de los trabajadores. Del mismo modo, se ha contratado una serie de seguros personales a los fines de compensar la falta de seguros de riesgo de trabajo para los trabajadores cooperativistas. Pero no perciben asignaciones familiares y otros derechos que si poseen los trabajadores en relación de dependencia, incluso ellos mismos un tiempo atrás.

El buen desempeño económico de la cooperativa en los últimos años, es alentador:

Con esfuerzo, en conjunto, entre todos hemos logrado lo que mayormente trabaja una empresa. La cantidad de personas que somos, como estamos trabajando... Sabemos que trabajamos sin patrón, cada uno cuidamos nuestro sector de trabajo [...] (Emilio)

Así fue posible que todos sus trabajadores tomaran vacaciones, decisión tomada oportunamente en asamblea, acordando colectivamente los turnos y las prioridades para no desatender la producción.

Este año nos hemos podido ir de vacaciones, nos hemos tomado los 21 días de vacaciones (Emilio).

Pues son las asambleas, que se realizan una vez al mes con la participación de todos los asociados, el ámbito donde se explicita la autoorganización del trabajo.



Respecto al medio ambiente de trabajo, mediante la observación directa detectamos varios factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de las distintas secciones del proceso productivo.

El primer factor de riesgo es la principal materia prima, el látex químico puro. También la contaminación sonora, por el ruido de las máquinas, es elevada. Otro factor de riesgo es la suspensión de talco en el aire. Pese a haber participado en el Programa de Trabajo Autogestionado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTSS), por medio de la cual han accedido a evaluaciones, capacitación y financiamiento en higiene y seguridad laboral, hemos observado escasa utilización de los elementos de protección personal, tales como barbijos, guantes, y auriculares, pese a contar con ellos.

Vos ves que acá no tenemos puestos ninguno. Por ejemplo, los fundadores ya nos acostumbramos así. Pero la gente nueva que entra le damos los audífonos, los barbijos y todo. Y cuesta para acostumbrarlos, ¿viste? (Emilio).

Si no estás acostumbrado, puede ser molesto (Emilio).

Además de reconocer los factores de riesgo, conocen las posibles consecuencias para la salud y como actuar *ex post*.

Nosotros sabemos lo que pueden ocasionar con el tiempo. El talco, por ejemplo, te puede hacer mal (Emilio).

Conjuntamente, se apoyan en una serie de recomendaciones —por ejemplo, acerca de cómo moverse en el lugar de trabajo—, bajo la premisa: “*Tenemos cuidado, uno al otro tenemos cuidado*” (Emilio).

Por último, es pertinente resaltar que “*no han ocurrido accidentes*” (Emilio).

Reflexiones finales

En primer lugar, no hemos observado cambios relevantes en la materialidad del proceso de trabajo desde la constitución de la cooperativa. En cambio, vemos que la forma autogestiva y democrática de la organización del trabajo implicó modificaciones en las CyMAT.

Ahora bien, los diversos aspectos de las CyMAT son problematizados y abordadas de manera diferencial, de acuerdo a una serie de prioridades y necesidades de los



trabajadores de la cooperativa.

En principio, la producción orientada al mercado, apoyada en el criterio de productividad, puede, por un lado, entrar en tensión con la forma cooperativa y desembocar en un proceso de asimilación capitalista. Pero, por otro lado, otorga sustentabilidad económica a la cooperativa, posibilitando, a su vez, la incorporación de nuevos trabajadores y ciertas mejoras en las condiciones de trabajo.

Esto último, compensa el enorme esfuerzo realizado por los socios —en especial, los fundadores—, propio del proceso de recuperación y la producción autogestionada.

Asimismo, encontramos que otros elementos como la revalorización del *saber hacer* de los trabajadores, la apropiación del proceso de trabajo en su totalidad, la autorregulación de los tiempos de trabajo, la participación en la toma de decisiones, etc., permitieron a los trabajadores mejorar diversos aspectos de sus condiciones de trabajo.

Por el contrario, los *riesgos ocupacionales* han sido relegados, pese a contar con las evaluaciones, la capacitación y el financiamiento del Programa de Trabajo Autogestionado del MTSS.

En este sentido, compartimos las observaciones de Partenio, Ghiotto y Frassa quienes consideran que el enfoque tradicional, en términos de “Seguridad e Higiene”, adoptado por dicho programa, no contempla a las CyMAT en sus múltiples dimensiones, obviando la forma específica en que se desenvuelve la autogestión colectiva del trabajo: *nos cuidamos entre todos*.

Bibliografía

- ♣ Baldi, E. (2011): El riesgo laboral en una fábrica recuperada. De “recuperar a “mejorar la calidad” del trabajo. 2º Edición Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Bialet Massé. Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaB/B_GONI-EL%20RIESGO%20LABORAL%20EN%20UNA%20F%20C%81BRICA%20RECUPERADA.pdf
- ♣ Basañes, C. et al (2012): Gestión en las Cooperativas de Trabajo. Ideas y definiciones para el debate. Congreso Argentino de Cooperativas 2012. Disponible en: <http://www.cac2012.coop/wp-content/uploads/2012/09/Gesti%C3%B3n-en-las-Cooperativas-de-Trabajo2.pdf>
- ♣ Basualdo, E. (2010): Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad, Siglo XXI, Buenos Aires.
- ♣ Basualdo, V. (2012): Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina



de la posconvertibilidad, 2003-2010. En Anuario 2012 CELS, Buenos Aires.

♣ Battistini, O. (2009): La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual, en Psicoperspectivas. [On Line], VIII (2), 120-142. Disponible en:

<http://www.psicoperspectivas.equipu.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/65>

♣ Bonnet, A. y Piva, A. (Comp.) (2009): Argentina en pedazos. Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad. Peña Lillo-Ediciones Continente, Buenos Aires.

♣ Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA). (2010). Notas de la economía argentina 7. [On Line], Disponible en: www.cenda.org.ar

♣ Ezkenazi, M. y Marticorena, C. (2010): Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado, en Revista Herramienta Web 6.

Disponible en:

<http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-6/reflexiones-criticas-acerca-de-la-relacion-entre-precariedad-laboral-y-trabajo-asa>

♣ Fajn, G., Rebón, J. (2005): “El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas”, en Revista Herramienta. N° 28. Disponible en:

<http://www.herramienta.com.ar/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=300>

♣ Marx, K. (2008): El capital. Siglo veintiuno editores, Buenos Aires.

♣ Neffa, J. (1988): ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una perspectiva. Hvmánitas, Buenos Aires.

♣ Neffa, J. (1995): Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa. Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET, Buenos Aires.

♣ Partenio, F., Frassa, M., Ghiotto, L. (2011): Gestionar, producir y prevenir. Un estudio sobre la producción de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una cooperativa metalúrgica de la zona sur del Gran Buenos. 2º Edición Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Biale Massé. Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en:

http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaA/A_PARTENIO-FRASSA-GHIOTTO.pdf

♣ Programa Facultad Abierta (2010): Las empresas recuperadas en la Argentina. 2010: informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por los trabajadores, Buenos Aires, Ediciones de la Cooperativa Chilavert, Buenos Aires.

♣ Schorr, M. (2012): Industria y neodesarrollismo en la posconvertibilidad, en Voces en el Fénix. Disponible en:

<http://www.vocesenelfenix.com/content/industria-y-neodesarrollismo-en-la-posconvertibilidad>

♣ Verbeke, G. (2008): Gestión cooperativa y vínculos institucionales: un estudio de caso. Documento 60, Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Buenos Aires.