

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

VI Congreso de ASET

Grupo Temático: 4

“Identidades, cultura y formas de conciencia en el mundo del trabajo”

Coordinador: Alberto Bialakowsky

Título: IDENTIDAD Y CULTURA EN LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN Y AUTOGESTIÓN DE LOS TRABAJADORES

Autores: Alberto L. Bialakowsky, Guillermo Robledo, Ernestina Rosendo, José Manuel Grima, María Ignacia Costa, Natalia Benzaquen, Susana Presta, Horacio Campos, Carlos Carrizo, Mario González¹.

E: Mail: albiala@mail.fsoc.uba.ar

Pertenencia Institucional: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires

Dirección: Pte. J. E. Uriburu 950, 6° piso

I. Introducción:

El contexto argentino de la década del 90 ha estado signado por una profunda transformación de las relaciones laborales que rigieran hasta mediados de la década del 70; caracterizándose por procesos de flexibilización laboral, desregulación del mercado de trabajo y el aumento significativo de la tasa de desocupación. La transformación del trabajador universal, propio del modelo fabril (taylorista-fordista), se orienta hacia la conformación de un nuevo tipo de trabajador, en el marco de una inversión de las reglas de regulación laboral y de la desmaterialización del colectivo como instrumento reivindicativo: “En este contexto las reglas contractuales, formales e informales, se alteran. Se produce un retroceso material del actor laboral frente al empresarial, que simultáneamente se acompaña de un debilitamiento de su base simbólica-referencial (...) Los cambios actuales introducen particularidades tanto a nivel micro como macro. Entre los aspectos micro, la visión del producto se remite a una visión individual, de oportunidades, de necesidades, de competencia entre pares. Desconoce

entonces, el producto como resultado del colectivo (...)” (A. Bialakowsky, E. Rosendo, 1998, pp. 13).

Sin embargo y pese a la vigencia de esas particularidades de las relaciones laborales forjadas principalmente en la década pasada, se produce un nuevo fenómeno creciente entre la finalización de los 90 y los inicios del 2000: “la toma o recuperación” de fábricas por parte de sus trabajadores. Si bien la existencia de cooperativas puede constituirse como un antecedente de este nuevo fenómeno, consideramos que los procesos actuales de recuperación poseen cierta especificidad sin precedentes que tornan fundamental su estudio y análisis.

Aspectos metodológicos:

En esta primera etapa de investigación de carácter exploratoria, nos hemos centrado en un enfoque de tipo cualitativo (I. Vasilachis de Gialdino, 1992), a través de la realización de entrevistas semi estructuradas a trabajadores de la fábrica IMPA, observaciones no participantes de los procesos de trabajo al interior de la fábrica y encuentros de coproducción investigativa entre trabajadores de IMPA y miembros del equipo de investigación UBACyT².

La selección de la fábrica IMPA como caso de estudio se funda en que lo consideramos como un caso paradigmático por su trayectoria y sostenimiento a lo largo del tiempo, dado que el fenómeno de las fábricas recuperadas comienza a adquirir relevancia luego de los sucesos de diciembre del 2001, y el caso IMPA se remonta al año 1998 continuando en la actualidad³.

Si bien el proyecto de investigación se inscribe dentro de una problemática más amplia, cuyo objetivo general es comprender el fenómeno de las empresas recuperadas, en sus distintas variantes, en la coyuntura actual y en el escenario social futuro; este trabajo se

¹ Agradecemos la colaboración de Laura Di Franco, integrante del Taller de Investigación: “Exclusión social, nuevos padecimientos y procesos sociales de trabajo”, Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

² Entendemos por “coproducción investigativa” a la relación que se establece entre el saber científico y otros saberes (en este caso, el saber de los trabajadores de IMPA), y que confluyen en un proceso de co-descubrimiento. Este proceso no se reduce a la pura reflexión individual sino a la producción (co-producción), a la investigación (co-investigación), en el encuentro dialógico entre distintos actores y sus distintas perspectivas (conciliadas o confrontadas), que posibilitan la producción colectiva del conocimiento. (A. Bialakowsky, E. Rosendo y N. Haimovici, 2002).

³ Según R. Sautú, el estudio de caso contempla tres características: 1. se focaliza sobre una situación, hecho o programa particular aún cuando se constituya en un caso entre otros, con los cuales comparte ciertos rasgos; 2. posee un alto contenido descriptivo que posibilita evidenciar las complejidades del caso; 3. el estudio de caso posibilita encarar explicaciones en relación a cómo suceden los hechos y por qué, y cuáles las razones y el contexto en el que ocurren. Sautú, R. (2003), *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*, Lumiere, Buenos Aires.

propone centrar su atención en algunas dimensiones que consideramos remiten a la identidad y la cultura en las nuevas formas de gestión y autogestión de los trabajadores. En este sentido tomaremos en consideración las siguientes dimensiones: 1. Movilización y conflicto; 2. Proceso social de trabajo; 3. Obreros o compañeros; 4. El producto y 5. Transmisión de conocimientos y difusión.

II. Desarrollo analítico:

1. Movilización y conflicto.

La evolución del fenómeno de la recuperación de una empresa presenta dos momentos claves para comprender la reconversión del trabajador: la toma de conciencia por parte de los trabajadores acerca de las condiciones de trabajo y los peligros que deben enfrentar, y la participación en un proceso de resistencia e intensa movilización en pro de la conservación de la fuente de trabajo para su supervivencia. En palabras de un trabajador:

"Nosotros como viejos tomamos conciencia con la cooperativa hace cinco y pico de años cuando empezó el nuevo movimiento porque anteriormente nosotros no le dábamos ni cinco de bola a la cooperativa por eso lo que nos pasó: era obrero - patrón. No teníamos conocimiento de la parte interna de la plata y todas esas cosas, de lo que se vendía y no se vendía... Como nunca preguntábamos y nadie contestaba nada. A ellos les interesaba llevarse la guita, a nosotros lo que menos pensábamos en la cooperativa. Ahora sí. [...] Lo que nos surgió es que estuvimos tres meses parados pidiendo plata, pidiendo para comer. Entonces tenés que tomar conciencia de tu trabajo y de salir todo adelante". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

Este proceso de identificación del conflicto y de lucha renueva la identidad del trabajador, autotransformándolo y diferenciándolo de aquellos trabajadores ajenos a las etapas de ocupación y puesta en marcha del proyecto de autogestión por su incorporación en la fábrica en etapas posteriores. En otras palabras, el trabajador, en la lucha, adquiere una identidad social que le permite hablar de un "nosotros" construido a partir de la inclusión y confirmación de sus miembros en un proyecto común (Z. Bauman, 2001).

La puesta en marcha de la producción enfrenta desafíos que involucran a un colectivo de trabajo más amplio y heterogéneo, la redefinición de las antiguas formas de cooperación y de organización del proceso productivo. Este proceso de recreación del trabajo se asienta sobre

tensiones entre el conocimiento acumulado, la crítica a los procesos tradicionales y la necesidad de consensuar prácticas y saberes con vistas a la creación de un nuevo orden. Proceso que no se da en forma lineal, unidireccional sino de manera móvil, compleja y conflictiva.

Las transformaciones de la “técnica de trabajo”⁴ tienen fuertes implicancias tanto para el sujeto como para el colectivo. La tradición de un acto técnico significa el poder ser comprendido por los demás, poder reproducirse, rutinizarse y básicamente, transmitirse. Desde esta perspectiva, la técnica hace a la identidad de cada uno de los trabajadores pero también a la pertenencia a un grupo o colectivo: “Y de todas maneras es necesario para que los otros reconozcan la validez de ese hacer, que comprendan su sentido, es decir que el acto esté situado en relación con una **tradicción** común. Finalmente, el reconocimiento de la calidad de ese vínculo que se establece por el acto entre ego y lo real supone que este acto no sea absurdo sino **eficaz**. Esta dinámica de la identidad permite captar cómo la técnica moviliza siempre apuestas de identidad, y recíprocamente, cómo la conquista de la identidad y la búsqueda de reconocimiento de los otros implica siempre una relación con lo real mediatizada por una técnica” (C. Dejours, 1998, a, pp. 201).

La ruptura o transformación de las técnicas de trabajo supone entonces transformaciones no sólo en lo que respecta al ‘hacer’ sino también en las relaciones del colectivo de trabajo. La vigencia de una técnica (tradicional) implica la existencia de reglas de trabajo comunes, sobre las que se asienta el reconocimiento y la pertenencia a un colectivo. Por lo tanto, la transformación de las técnicas tradicionales requerirá de un complejo proceso de reinstauración de técnicas (y reglas de trabajo) comunes para que el grupo pueda seguir produciendo, y para que el sujeto se sienta reconocido e incluido en el colectivo. Probablemente la movilización y la lucha se hayan constituido en las bases sobre las que se erigieron las nuevas reglas y técnicas de trabajo que hacen que el colectivo pueda seguir funcionando.

Entre las distintas fases que atraviesa la recuperación de las empresas por parte de los trabajadores, la etapa productiva evidencia diferentes conflictos que desnudan los aspectos sociales del proceso de trabajo. El poder no desaparece sino que se reintroduce en diferentes formas. Es cierto que hay un desplazamiento del conflicto principal empleador-trabajador,

⁴ Según C. Dejours y otros, una ‘técnica’ puede ser definida como un “acto tradicional eficaz”. Eficaz, porque tiene un efecto detectable en el mundo, de lo contrario un acto no podría calificarse como técnica. Dejours, C.; Dessors, D.; Molinier, P. (1998), “Para comprender la resistencia al cambio” en *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*, Lumen Hvmánitas, Argentina.

pero emergen nuevas formas de apropiación del capital simbólico tales como haber participado o no de las gestas fundadoras que exigieron a los trabajadores riesgos, sacrificios e inversiones personal y familiares.

Estas acumulaciones crean una distinción entre los fundadores, los históricos, y aquellos otros nuevos trabajadores que sin desconocer este pasado no poseen la vivencia de las gestas fundadoras. En este sentido, transformaciones culturales, que representan formas identitarias y cosmogonías laborales, revelan posicionamientos conflictivos.

"Cuando se escuchó el ruido de las máquinas trabajando... Era algo fuerte, una alegría enorme. Una cosa es contarlo y la otra es sentir esa alegría. Los primeros tiempos fue duro. Llevábamos 5 pesos por día y 50 pesos los viernes. Y había veces que teníamos que dejar algo de los 50 pesos para la materia prima. Empezaron a venir compañeros que se habían ido porque habían conseguido otros empleos, pero empezaron a venir y a preguntar si había un lugarcito. Eso generó un conflicto entre los que participaron en la lucha y los que no... A medida que facturáramos íbamos a mejorar y de 5 pesos pasamos a 10 y de 50 a 70, 80 y cuándo llegamos a 100! El ánimo de la gente [luego de la movilización] cambió en un 100 %. Imaginate si te pagaban 2 pesos cuando te pagaban. Ahora no hay patrón, no hay dueño, somos todos interesados!" (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"La relación con los nuevos es de compañerismo, de trabajo, porque no te puedo decir tanto de familia porque no, pero... Claro que ellos vinieron con la cama hecha, ya todo está hecho, nada más que a veces si se los precisa van a tener que ir a la movilización igual". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

A su vez estas distinciones se materializan en las formas de contratación y en los salarios que perciben los trabajadores recientemente incorporados. De esta manera las condiciones laborales en las que estos trabajadores se inscriben dejan traslucir una nueva tensión entre el impulso de prácticas cooperativas y la implementación de prácticas flexibilizadoras típicas de las relaciones laborales actuales. En palabras de los trabajadores:

" ... Lo que pasa es que cuando vienen, no saben el trabajo que tienen que hacer. Tienen que pagar derecho de piso hasta que aprenden, entonces a los tres meses si tienen buen comportamiento y aprenden, ya prácticamente quedan asociados.... [...] Igualmente va a haber diferencias de sueldo porque no van a cobrar lo mismo que cobramos nosotros. Va a haber una diferencia de... ponele de 30 pesos, 40 pesos, de acá a un cierto tiempo". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

De este relato se desprende, al decir de G. Deleuze, que "la empresa no cesa de introducir una rivalidad inexplicable como sana emulación, una excelente motivación que opone a los individuos entre ellos y atraviesa a cada persona, dividiéndola en sí misma"⁵. La diferencia salarial actúa como principio modulador de una parte del conflicto entre antiguos y nuevos trabajadores.

2. Proceso social de trabajo.

El establecimiento de un sistema productivo requiere un determinado orden, previsibilidad, ajustes, etc. debajo de los cuales se desenvuelve la cooperación como motor del proceso productivo, es el colectivo el que funda la posibilidad de la producción. El colectivo – a través de la cooperación- es un bien distinguible y en el que podríamos afirmar se basó centralmente el desenvolvimiento del capitalismo, tanto en su aspecto de plan de producción como en su aspecto de dominación y disciplinamiento de los trabajadores (K. Marx, 1988). Al mismo tiempo podríamos situar en este punto la capacidad esencial del dominio sobre el hombre y la materia, y por ende, los conflictos que emergen de la explotación de la fuerza productiva y de la naturaleza. De ahí que todo plan, posee un diseño (no visible) de rediseño del hombre trabajador, del colectivo, la máquina y los otros bienes, conforman en su silencio una posibilidad maquínica más allá de la máquina misma (J. P. De Gaudemar, 1978).

Los sistemas de autogestión bajo formas cooperativas plantean un rediseño de los procesos productivos y de las articulaciones laborales al interior de las empresas. Se introducen una serie de elementos vinculados con: 1. la participación; 2. la disolución de las relaciones jerárquicas y las nuevas formas de cooperación; 3. la disciplina y el control - libertad y el consenso en el proceso social de trabajo; 4. la rotación de tareas.

En cuanto al primer punto, la participación de los trabajadores en las asambleas señala un reposicionamiento de los mismos respecto del proceso de toma de decisiones concernientes a los intereses del colectivo.

"Uno puede participar en decisiones. Obviamente que hay gente que se encarga de ver cómo es el trato con los proveedores, porque nosotros no entendemos mucho de eso, pero si de repente a nosotros se nos ocurre una idea nueva para poder cobrarle a la gente que se le vende, porque bicicletas, en cierta forma, a la gente que vos le vendes o al que le comprás:

⁵ Deleuze, G. (1993), "De las sociedades disciplinarias a las sociedades de control. El marketing es el nuevo control social", Página 12, Supl. Futuro.

'Mirá te pago más adelante porque ahora no puedo', si a nosotros se nos ocurre algo, por ejemplo, una idea mejor, el Consejo las evalúa y si es buena la toman" (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003).

En el proceso de trabajo también se refleja una mayor participación del trabajador al poder introducir iniciativas propias, salir de su función específica y emprender un proceso activo que facilite la interconexión con las diferentes áreas agilizando simultáneamente el sistema de comunicación y de producción.

"Nosotros, por ejemplo, si vemos que no tenemos materia prima para fundir, estamos sobre los de arriba [refiriéndose a los administrativos], constantemente. No nos quedamos esperando que cuando a ellos se les de la gana de comprar. Ahora no! Si no tenemos materia para fundir, vamos directamente a hablar con él para que las cosas se hagan enseguida. Los compañeros preguntan: che, qué pasa que no tenemos materia para fundir y nosotros que estamos más o menos al frente tenemos que ir..." (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

En cuanto al segundo punto, la disolución de las relaciones jerárquicas y las nuevas formas de cooperación, es necesario resaltar las diferencias entre los sistemas de imposición, donde se establece la cooperación despótica y donde la subjetividad del trabajador se produce entre la dialéctica de la adaptación y la resistencia, y los sistemas de autogestión donde si bien persiste una organización jerárquica dentro de la fábrica (coordinadores y trabajadores), ésta tiende a disolverse bajo las nuevas formas de cooperación y solidaridad entre co-trabajadores. De los relatos se desprende que las percepciones en torno a las relaciones laborales no distinguen una situación de desigualdad y distancia social entre un "nosotros" y un "ellos" sino que se enfatizan relaciones de igualdad y compañerismo.

"El grupo de nosotros está todo junto, está trabajando todo junto, lo que le llega a uno, le llega al otro lo mismo". (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"Acá somos todos compañeros, trabajando como todos los compañeros. Yo soy un capataz, un coordinador de la sección pero yo si tengo que trabajar a la parte de ellos, hago lo de ellos, no tengo ningún problema, somos todos iguales. Acá no se los manda a las personas así directamente, así nomás, se trata la forma de mandarlos para que sean todos unidos, que la persona comprenda que tiene que hacer lo... el compañerismo de todos." (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

En el caso de la autogestión, al referirnos a un sistema autosostenido, el desafío es alimentar la cooperación, el trabajo colectivo, desde lo individual. En el discurso se apela al esfuerzo individual de cada trabajador como un aporte indispensable para la prosperidad colectiva. Esto induce no sólo a comprometerse subjetivamente con el trabajo sino también a mantener un determinado orden al interior de la fábrica. Es decir, que los aspectos simbólicos que se transmiten a través del discurso, las prácticas y las actitudes hacia el trabajo y en relación a los demás trabajadores, nos remiten a una nueva forma de disciplinamiento; ya no en términos de una 'cooperación despótica' sino en términos de implementación de nuevas reglas de trabajo provenientes exclusivamente desde el propio colectivo de trabajo.

"Si todos no colaboramos, nos quedamos estancados". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

El disciplinamiento expresado como forma de dominación y control patronal para el funcionamiento del trabajo colectivo es resignificado en la medida que las relaciones tienden a horizontalizarse. Sin embargo, la disciplina aplicada a la fuerza de trabajo a través de la máquina (disciplina maquinica) representa un doble proceso de objetivación e interiorización de la disciplina (J. P. De Gaudemar, 1978) del cual los trabajadores autogestionados no están exentos.

Las formas de regulación y control del trabajo tradicionales, que comprendían métodos coercitivos encarnados en la dirección despótica del proceso de trabajo, se transformaron en formas de autocontrol y organización más liberadas y consensuadas.

"Trabajador: No por ser autogestionada todo es tan maravilla, hay veces que hay ciertas personas que hay que marcarles ciertas cosas que se tienen que respetar. Si el resto de los asociados, de los compañeros, las respetan..."

MI: ¿Lo marcan Ustedes o lo hace el coordinador?

Trabajador: Entre nosotros, claro". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"Acá nadie tiene presión, todos sabemos lo que tenemos que hacer, nadie tiene presión sobre su trabajo. Sabes tu producción diaria, las 9hs. Nadie anda por detrás de vos, mirándote, siguiéndote. Creo que tenés más libertad y trabajas mejor, estás tranquilo". (Entrevista a un trabajador de la fábrica IMPA, 2003)

En cuarto y último lugar, la división social del trabajo, la especialización y rutinización de tareas perduran en la organización del trabajo de fábricas autogestionadas, sin embargo los trabajadores comienzan a asumir nuevos roles y un perfil más flexible y polivalente (H.

Palomino, 2003) que en un punto extremo se propone como factor desalienante. En palabras de un trabajador administrativo: *"todos están aprendiendo a hacer todas las tareas"*.

3. Obreros o compañeros.

"S: El otro día, cuando hablamos, usted me había dicho, cuando yo le dije "obreros", me dijo "no, compañeros".

Trabajador 1: Acá se trata de compañeros, ya no se trata de obreros.

[...]

Trabajador 2: Es completamente distinto, vos no vas a comparar, aquí somos todos compañeros como dijo Carrizo. Aquí antes había un patrón por detrás tuyo, es completamente distinto, por más bueno que sea, el patrón siempre va tratar de que le produzcas más, de que le tenga prácticamente en línea, aquí cada uno sabe lo que va a hacer, lo hace lo mejor que se puede y nadie anda por atrás apurándolo, eso es la diferencia".
(Trabajadores de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

Del relato se desprenden algunas consideraciones referidas a la cuestión de la identidad que moldea el proceso de lucha y la implementación de prácticas autogestivas, las cuales se asientan en el desplazamiento de la categoría "obrero" y en una reapropiación del término "compañero" como la manera de reconocerse y de reconocer al otro. Esto nos conduce a reflexionar sobre tres aspectos vinculados con: 1. las representaciones simbólicas e imaginarias que constituyen las articulaciones laborales (A. Bialakowsky y B. Fernández, 1994); 2. la utilización de categorías y nominaciones propias del campo político-ideológico para designar a los sujetos que participan del mundo fabril y que han vivido experiencias de lucha colectiva y 3. la nueva cultura laboral producto de los cambios operados en el proceso social de trabajo que bajo formas cooperativas disuelve las jerarquías (patrón - obrero) y las formas de cooperación típicas.

Tenemos entonces tres conceptos fundamentales que adquieren una particular definición en el marco de las empresas recuperadas, ellos son: cooperación, confianza y reconocimiento. La cooperación supone más que la coordinación lógica y cognitiva exitosa en las actividades, sino que supone también la voluntad de los trabajadores para trabajar juntos: sin cooperación no sería posible la producción (C. Dejours, 1998, a). La cooperación implica entonces

relaciones de confianza, tanto entre colegas como con superiores, que son posibles gracias a la instauración de acuerdos y normas que regulan la forma de ejecutar el trabajo.

En este sentido, si bien las empresas recuperadas proponen una disolución de las jerarquías (patrón-obrero; jefes-obreros), no están exentas de una regulación normativa que regula las relaciones entre trabajadores y la realización del trabajo dentro de un marco esperado. Desde esta perspectiva de análisis, resultaría posible una organización de trabajo sin jerarquías, pero no sin reglas y normas que definen las relaciones y la forma de realizar el trabajo y, por ende, la conformación de una ‘nueva’ cooperación.

Nueva cooperación que se funda en la confianza y en la voluntad de los trabajadores, pero también en el reconocimiento: reconocimiento sobre el hacer y no sobre la persona, pero que no obstante supone una ganancia para la identidad del trabajador: “Estos juicios [juicio de utilidad y juicio de belleza] se refieren específicamente al trabajo, a la actividad, es decir, al hacer y no al ser de ego. Lo que se trata de evaluar y juzgar es el trabajo, y no la persona. Ontológicamente, es sólo en un segundo momento que ego es capaz de recuperar esta conquista obtenida en el registro del hacer en el ámbito de la realización de sí mismo y la construcción de la persona o de la identidad” (C. Dejours, 1998, b, pp. 59). Sin embargo, este reconocimiento propio y necesario en cada organización de trabajo implica, desde nuestra perspectiva, una ganancia preliminar en las empresas recuperadas: la lucha por la recuperación de la empresa, que ya supone un proceso de construcción de un colectivo (con reconocimiento y relaciones de confianza) previamente a la puesta en marcha de la organización productiva. Punto que en alguna medida establece un conflicto y diferenciación entre los participantes activos del proceso de toma y los nuevos trabajadores que se incorporan a la organización de trabajo sin haber atravesado ese momento fundante del colectivo.

Desde esa perspectiva de análisis, la relación entre los ‘viejos’ y los ‘nuevos’ trabajadores no supondría necesariamente una relación con diferentes jerarquías, sino matices al interior del colectivo y de las relaciones de cooperación y confianza (y reconocimiento), según se haya formado parte o no, del momento fundante del colectivo de trabajo.

Entonces, si bien la desvinculación del capital del proceso de producción impacta en la subjetividad del trabajador reconvirtiéndolo, no por ello diluye otros posicionamientos conflictivos que subyacen las relaciones laborales (trabajadores nuevos, antiguos trabajadores; trabajadores movilizados y no movilizados). En este sentido el uso del término compañeros deja latente la conflictividad.

Desde nuestra perspectiva, podemos hablar de coproductores, del significado de producir juntos, bajo un tipo de racionalidad y sentido que a la vez reconoce el conflicto y las tensiones. La cooperación despótica, en el modo de producción capitalista, produce la resistencia del trabajador; la cooperación bajo el modelo de autogestión puede ser pensada como construcción y creación de nuevos consensos aunque, como hemos visto, no exenta de conflictividad.

4. El producto.

La mercancía es un producto destinado desde el principio a la venta y al mercado. El carácter fetichista de la mercancía se origina en "la peculiar índole social del trabajo que produce mercancías" (K. Marx, 1988, pp. 89), es decir, en las relaciones sociales de explotación que subyacen la creación y el intercambio de los productos. Desde esta perspectiva, el desafío que enfrentan las fábricas recuperadas y autogestionadas es mostrar que el producto no es resultado de la explotación humana en un doble sentido: por el proceso mismo del trabajo (intensidad y dominación psicofísica) y por el producto del trabajo mismo, sino que la calidad del producto y su utilidad social se deben a un proceso más liberado, de producción consensuada.

"La diferencia pasada a la actual es que en el pasado no le importaba a la gente cómo salía [el producto] porque lo hacía para otro y actualmente uno lo hace con más ganas, con más atención y más esmero para que el material no vuelva". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"Y producir lo más posible. Es más a veces producimos más de lo que pide él [refiriéndose al coordinador]. A veces hacemos en doce horas laburando cinco coladas y yo quiero hacer seis, si llegamos a hacer las seis, las hacemos". (Relato de un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

Por otra parte el control de la calidad del producto y la intensidad del trabajo, a efectos de que se acreciente la plusvalía (K. Marx, 1988), deja de estar a cargo del capitalista para constituirse en un proceso autosostenido que depende del esfuerzo individual y del colectivo.

"Trabajador A: Nosotros trabajamos en conjunto, no contamos con ingenieros, con nada. Nosotros hasta ahora confiamos en nosotros, si dentro de cinco años la confianza se pierde, vendrá otro. Pero hasta ahora nos la bancamos nosotros, así como levantamos la fábrica solos, tenemos que seguir continuando así.

Trabajador B: No por el hecho que no entre nadie de afuera.

Trabajador A: Pero un ingeniero que tiene un estudio no te va a llevar los mil pesos por mes, entre tres mil y cuatro mil pesos, te va a pedir para venir cinco o seis horas

Trabajador B: Tomar a alguien especializado sería en última instancia". (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"El control de calidad es el maquinista que trabaja en la máquina, es él el que sabe y el que no sabe". (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

El proceso de creación de mercancías para el mercado implica un doble desgaste: a. De los materiales, de las máquinas y el ambiente y b. Del propio trabajador que consume su energía y su vida en la fábrica. El capitalismo demanda ambos procesos para obtener plusvalía y el trabajador así los aprehende porque lo que se ha vuelto vital es el trabajo y el salario. Sin embargo, las fábricas autogestionadas, enfrentan la necesidad de un rediseño de la intensidad de los tiempos de producción, de creación de hábitos de cuidado del cuerpo, de detección de riesgos psicofísicos, etc.

5. Transmisión de conocimientos y difusión

Un rasgo fundamental del proceso de recuperación de fábricas nos remite al proceso que atraviesan los trabajadores en el cual adquieren conciencia crítica. En este sentido, no sólo se produce una renovación de la identidad del trabajador sino que además se emprenden otros desafíos vinculados con la acumulación y distribución de conocimiento (A. Bialakowsky y B. Fernández, 1994).

En cuanto al primer indicador, entendemos que el diseño productivo y las nuevas tecnologías son parte del proceso de producción. En la evolución del proceso de industrialización lo que se comprueba es que la tecnología y el conocimiento son un acumulado que facilita o mejora el trabajo. La pregunta que se formula es cómo van a trabajar con ese acumulado que se constituye en una herramienta para el sostenimiento y el crecimiento del proyecto de autogestión. En diálogo con los trabajadores:

"Trabajador: Yo te voy a decir: ideas tenemos muchas, pero nos falta plata. Nosotros tenemos la idea de modificar la parte de fundición, la parte de esto, o sea, pero hoy en día es mucha plata..."

MI: ¿Modificarlos con qué idea?

Trabajador: Para mejor la producción. Por ejemplo una lingotera que, prácticamente, funda 150 kilos por placa, entonces vos rendís más, pero falta ésto [dinero]. Como está la situación hay que hacer una modificación muy grande.

MI: ¿Y cómo piensan que se puede dar este salto?

Trabajador: Eso tendría que ser una maquinaria más moderna, las máquinas nuestras ya no servirían. Sirven para el trabajo que estamos haciendo nosotros, pero para hacer una producción más grande tenés que tener una máquina de ...

MI: Piensan en la posibilidad de articular con otras instancias, por ejemplo, con instancias de gobierno, otras empresas, otras IMPA, para poder acceder al capital necesario?

Trabajador: Y eso tendría que ser un préstamo muy grande del gobierno para poder modificar..." (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

En cuanto al segundo indicador, podemos marcar dos pasajes: 1. El pasaje del conocimiento individual al colectivo: "La puesta en *colectivo* implica una doble transformación del saber individual en una materia socializable y por lo tanto constructiva en sus dos sentidos, en el reconocimiento sobre la nueva identidad del trabajador no asalariado y la legitimidad de su práctica, y complementariamente la porción de poder que acompaña reapropiarse de sus instrumentos específicos del conocimiento técnico, para resolver finalmente en unidad la producción y la autoproducción"⁶ y 2. La lucha política colectiva que trasciende las puertas de la fábrica y redefine la relación entre el afuera y el adentro. Lo que se descubre es la capacidad de crear un método de traducción del conflicto privado, de un grupo de trabajadores con la patronal, en un tema público, en la lucha por la reivindicación de derechos sociales (Z. Bauman, 2001).

"Como dicen ustedes, tienen la oportunidad de estar en una fábrica pero si no entran, cómo van a saber. Eso es lo que pasa a mucha gente. Por eso yo recalco que a los chicos del colegio o de la universidad o primaria, este, esto es una novedad y es muy lindo que lo vayan conociendo, pero la sociedad afuera, si no entran a una fábrica, ignora lo que nosotros hacemos, y hay gente grande que viene y ven el pomito, ven los tejos que se hacen y dicen: ¿y esto de qué sale? A mí me pasó que vinieron, este, y uno me pidió un pedacito de papel para

⁶ Bialakowsky, Alberto y colab. (2003), "Conclusiones", Taller 51: "Las Nuevas Formas de Gestión y Autogestión de los Trabajadores", Compact Disk: *V Jornadas de Sociología*, Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

llevar y poner en la... y un pomo. El papel lo llevó de ahí de Impa, que dice Impa que lo iba a pegar para ponerlo en la oficina. Después lo llevé a pomos y vieron, no querían creer que del tejo ese salía el pomo, y me pidió un pomito chico para llevarlo. Cosa que no... desconoce la sociedad. A veces peleamos nosotros aquí adentro por defender la fuente de trabajo, bueno, la gente comprende pero no ve el movimiento que hay, esto es como un hormiguero, donde todos hacemos, ponemos un granito de arena, uno solo no hace nada adentro de una fábrica, tiene que ser el conjunto que trabaje tanto la que hace la ayuda como la que organiza". (Relato de un trabajador-coordinador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

"S: Y con relación a la lucha ¿usted cree que esa lucha quedó solamente en lo que es Impa o se trasladó a la sociedad?

E: No, se trasladó a la sociedad. Ahora hay muchas cooperativas. Antes se conocía casi a Impa nomás. No sé si sabrá usted, el presidente es Murua, de las cooperativas recuperadas". (Entrevista a un trabajador de la fábrica IMPA, Encuentro de coproducción investigativa, 2003)

De esta manera, la materialización de la cultura laboral y la sustentabilidad del co-trabajo radican en la posibilidad de crear nuevos conocimientos y de difundir los acumulados, traspasando los muros de la fábrica. Se descubre entonces el saber del colectivo y la posibilidad de diálogo con otros actores sociales tales como los consumidores.

Pero el co-trabajo no sólo recrea el saber técnico en relación a la producción sino que, como hemos visto a lo largo del artículo, también recrea las relaciones entre trabajadores y su vínculo con una nueva organización del trabajo y nuevas reglas, y nuevas relaciones al interior de la conformación del colectivo y del proceso de cooperación. Es decir, se funda en las fábricas recuperadas un nuevo proceso social de trabajo.

III. Reflexiones a modo de conclusión

Diversos autores e intelectuales se han visto interpelados por la nuevas experiencias autogestivas de los trabajadores por nuestra parte podríamos señalar algunas peculiaridades sobre los aportes de esta ponencia. La primera refiere a tomar dimensiones claves en la reconstrucción del proceso identitario y los elementos relevantes para la construcción de una cultura laboral alternativa, la segunda peculiaridad, si se nos permite, refiere a nuestro enfoque metodológico que intenta ir más allá de la elaboración etnográfica y a una

profundización de la IAP (investigación acción participativa) ensayando la coproducción investigativa, isomórfica -en este caso- a la producción cooperativa que intentamos analizar, metodología que incorpora la interpretación compartida en el flujo productivo del conocimiento.

Este objeto de análisis contiene elementos muy complejos a desarrollar tanto por la naturaleza de las dimensiones de identidad, cultura y conciencia como por la forma innovadora de la experiencia. Podría afirmarse que la mayoría de los recursos conceptuales de la sociología, la economía y la psicodinámica del trabajo provienen del reconocimiento o bien la subyacencia del conflicto permanente entre la fuerza del capital y la fuerza del trabajo. Las experiencias cooperativas de las empresas recuperadas remiten a otro escenario donde el conflicto principal ha sido desplazado en la confrontación con las fuerzas institucionales externas del poder judicial y político, del mercado y de los proveedores.

En este escenario no exento de conflictos (auto)observamos rasgos relevantes en la construcción de nuevos “para sí” que podrían partir de una serie de tensiones que pasamos a resumir.

En primer lugar conviene señalar que en esta producción –como en la historia natural del capitalismo- se juega la capacidad de articular el colectivo, darle sustancia material, convertirlo en un instrumento de producción. Este instrumento de producción conceptualmente puede remitirnos a dos fuentes de comprensión clásicas, ya sea en Marx sobre el capítulo de la cooperación ya sea en Owen en el montaje de una organización cooperativa. En la posesión del colectivo y la distribución del poder social tiene lugar una disputa que en el capitalismo se resuelve con la instrumentación de la cooperación despótica, con aquel plan que con apariencia de neutralidad controla férreamente el proceso de trabajo y exige el disciplinamiento del trabajador a la cadena de montaje. Igualmente el despotismo no es una imposición totalmente externa del método exige una aceptación subjetiva, o con otras palabras una auto-des-subjetivización permanente, un proceso inagotable de extrañamiento subjetivo.

Mientras que en el proceso de trabajo asalariado, que precedió a este escenario cooperativo, el colectivo subyace oculto por la dominación, las normas de producción, los reglamentos, los controles de calidad, la distribución de las máquinas y los tiempos. La producción capitalista depende vitalmente del trabajo colectivo-cooperativo pero hace del control y de la necesidad del asalariado su instrumento principal de coerción, la cooperación sustancia del colectivo se encuentra en este proceso naturalizada, oculta en el trabajo

mercancía, más podríamos afirmar que el plusvalor depende de este plus cooperativo colectivo-subjetivo. El problema con que se enfrenta la producción cooperativa, en el sentido no salarial, es la articulación-materialización del colectivo con la acentuación del consenso y la reducción del control, la vigilancia y la sanción. El proceso de subjetivación lleva la resistencia subjetiva-colectiva a planos distintos del conflicto tradicional fabril y pone en evidencia permanente la construcción y distribución del poder.

Este desplazamiento –aunque no eliminación del conflicto interno- pone en evidencia una cuestión también naturalizada y poco comprendida de la unidad en el proceso de trabajo entre subjetividad y sociabilidad, entre la construcción de la singularidad y la proyección del ser social. La tarea en el puesto de trabajo no es una simple tarea sino la configuración del mundo, en sentido clásico el mundo de los modos de producción y la producción del ser genérico, aquí, ahora la representación de lo macro en lo micro y la proyección de lo micro en lo macro, la re-uniión de la fragmentación subjetiva–escisión- implícita en la dominación. De ahí que el planteo sobre el proceso de trabajo productivo tiene el carácter explícito de proceso social de trabajo al interior y de proceso de trabajo social hacia el exterior. La sustentabilidad depende entonces también de la dimensión política del quehacer cotidiano.

Cabe ahora afrontar discursivamente tensiones sobre las cuales se apoyan algunos fundamentos y representaciones de la propuesta de “recuperación”. Una cuestión fundante es la revisión de la identidad asalariada y la emergencia –con otros contenidos- de la categoría “compañeros”. Este anclaje identificatorio y cultural, conciencia nueva, mutación de sí para sí, implica una nueva legitimidad, dignidad del trabajador y forma organizativa al mismo tiempo. La categoría laboral de compañero instituye una forma horizontal de concebir la producción, que en lo observado rompe con el taylorismo secular, y aún con el toyotismo adaptativo, en la medida que la propuesta horizontaliza la decisión, el control y la construcción del colectivo. El atributo que descubrimos revela el carácter coproductor donde la relación de dependencia se troca por la relación coproductiva, este proceso de subjetivación no elude la tensión de la dominación que puede aparecer por ejemplo en los rituales de iniciación entre históricos y nuevos trabajadores co-operantes.

Ahora bien, entre las tensiones que surgen en la nueva gestión coproductiva debemos no perder de vista la problemática referente a las nuevas condiciones de trabajo. En este sentido, el eje del conflicto se desplaza en la medida que ante la necesidad de producir se asumen nuevos riesgos y mayor desgaste por el empobrecimiento de las condiciones de trabajo y los medios de protección del trabajador. El padecimiento antes instrumentado por el ejercicio del

poder gerencial se torna ahora en una problemática al interior del proceso productivo, determinado - o autodiseñado- por la tecnología anterior que desgastaba hombres y naturaleza, sin pausa y sin medida. Desde esta perspectiva, debería haber un rediseño tecnológico que contemplara estos dos cuidados.

Otra cuestión, sin duda relevante, es el producto y sus representaciones, el producto como mercancía, clásicamente contiene formas fetichistas, incluso podríamos afirmar ahora totémicas, estas formas discursivas inherentes al producto mercancía por un lado cosificaban el trabajo productor precedente, por el otro ocultaban las formas de explotación y desgaste obrero que la sustentaban. El desafío consiste no sólo en variar las formas de dominación productiva, el plan productivo como ejercicio despótico, sino proyectar hacia la sociedad, hacia el usuario y el consumidor, otras formas representacionales acerca de la calidad productiva desfetichizada. Se trata de otra valoración que los iniciados en el tercer sector, la economía -política- solidaria, han comenzado a revalorizar. La economía entonces se dirige al intercambio entre productores no sólo entre productos equivalentes en su valor monetario que ocultan sus formas productivas. La revalorización enfrentará seguramente la competencia capitalista con dificultad, probablemente con conflicto en esta zona de representaciones sociales y productos provenientes del mercado.

Producto y proceso productivo se descubren en este proceso no escindidos, lo cual requiere una recuperación del todo en la parte, y la parte en el todo. Este requerimiento se traduce en una interrogación a nuevo de cómo formar parte del mundo al borde de ser expulsados. Resulta un momento clave para interrogar sobre los encadenamientos causales que conducen a la inermidad del trabajador. La inermidad tiene muchos significados subjetivos, colectivos y sociales. A partir de esta encrucijada se descubren cadenas causales entre las formas de producir productos y producir sociedad. De ahí que el saber –aun el técnico- resulta un saber no neutral, no adiafórico (moralmente inocuo) en el sentido que lo expresa Bauman. El saber es necesario, entonces, para encontrar armonía entre el despliegue del proceso productivo y su desgaste laboral, social y natural. Puede ser así que en la caída del carácter velado del trabajo-mercancía se descubra no sólo el biopoder fabril sino el equívoco dominio antropocéntrico – del desgaste sin retorno- de la naturaleza.

Podríamos avanzar sobre otros aspectos igualmente relevantes sin embargo, resulta prudente detenernos sobre este haz apretado que contiene algunos cabos de la identidad, la cultura y la conciencia subjetiva, para afirmar como ensayo que la prueba que enfrentamos será reconstruir la lucha laboral con estos otros desplazamientos del conflicto que requieren

ahora nuevos imaginarios y nuevas lógicas, más versátiles, menos maniqueas y más dialécticas. Para ello destacamos como herramienta el pensamiento colectivo, siempre subyacente, pero oculto en el enunciado de la metodología fabril y aún en la metodología académica.

Finalmente, profundizando sobre la emergencia de este nuevo actor trabajador cabe preguntarse si resultará ésta una forma definitiva o sólo transicional, o bien incluso transitoria. En cuanto a la transición dependerá tanto de las fuerzas internas que se desplieguen como de la evolución del sistema político-económico. En este sentido las “pulsiones” magníficas que observamos a nivel global tienden a la expulsión de la categoría asalariado, desdibujando – precarizando sistemáticamente- la categoría de trabajador universal, formal y en relación de dependencia que había caracterizado el modelo capitalista de postguerra (1945-1975). El nuevo actor laboral está signado, sin duda, por representaciones cruzadas, por un pasado fabril y la impronta neoliberal de dilución de la categoría asalariada como así la tendencia a la reducción del empleo de la fuerza de trabajo. Este proceso implica la extinción social en dos sentidos, por un lado con la ruptura del lazo dependiente-protector, la profundización –o el retroceso- a los inicios del siglo pasado con la compra del trabajo despojado del trabajador y por otro con la extinción del salario de sobrevivencia. La situación se extrema en este cruce y el cotrabajo emerge como la resistencia a la supresión, es así como se presentan las nuevas características en las nuevas luchas laborales encarnadas en este caso en las empresas recuperadas.

IV. Bibliografía

- Antunes, Ricardo (1999), *Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ed. Antídoto, Buenos Aires.
- Battistini, Osvaldo R. (2003), "La democracia constituida sobre la violencia", en *La atmósfera incandescente. Escritos políticos sobre la Argentina movilizada*, O. Battistini (coord.), Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (1998), *Modernidad y Holocausto*, Ed. Sequitur, Toledo, España.
- Bauman, Zygmunt (1999), *En busca de la política*, FCE, Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (2002) "Introducción", *La cultura como praxis*, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Bialakowsky, Alberto L. y Fernandez, Beatriz (1994), *Las articulaciones laborales. Los estibadores del puerto de Buenos Aires*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Bialakowsky, Alberto y colab. (2003), "Conclusiones", Taller 51: "Las Nuevas Formas de Gestión y Autogestión de los Trabajadores", Compact Disk: *V Jornadas de Sociología*, Carrera de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Bialakowsky, Alberto y Rosendo, Ernestina (1998), "Salud mental y flexibilización laboral: Una perspectiva antropológica" en *Vertex. Revista Argentina de Psiquiatría*, Volumen IX, Nro. 31, Buenos Aires.
- Bialakowsky, Alberto; Rosendo, Ernestina; Haimovici, Nora (2002), "El encuentro de los discursos" en *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Nro. 51, Buenos Aires.
- Carpintero, Enrique y Hernández, Mario (comp.) (2002), *Produciendo realidad. Las empresas comunitarias, Grissinopoli, Río Turbio, Zanón, Brukman, Gral. Moscón, Topía - La Maza*, Buenos Aires.
- Dejours, C.; Dessors, D.; Molinier, P. (1998, a), "Para comprender la resistencia al cambio" en *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*, Lumen Hvmanitas, Argentina.
- Dejours, Christophe (1998, b), *El factor humano*, Lumen Hvmanitas, Argentina.
- Deleuze, G. (1993), "De las sociedades disciplinarias a las sociedades de control. El marketing es el nuevo control social", Página 12, Supl. Futuro.

- Dinerstein, Ana C. (2003), “El desempleo, espacio de subjetivización invisible y los piqueteros”, en *Herramienta*, Nro. 22, Buenos Aires.
- Escalera Reyes, Javier y Ruiz Ballesteros, Esteban (1996), “De ser obrero a ser empresario. S.A.P. para la viabilidad sociotécnica de Minas de Río Tinto (Sociedad Anónima Laboral)”, Departamento Antropología Social, Sociología y Trabajo Social, Universidad de Sevilla, en *VII Congreso de Antropología Social*, Zaragoza.
- Foucault, Michel (1978), “La Gubernamentalidad”, en *Espacios de Poder*, M. Foucault y otros, Ed. La Piqueta (1991), Madrid.
- Foucault, Michel (1984), “La ética del cuidado de uno mismo como práctica de la libertad”, en *Hermeneútica del sujeto*, Altamira (1996), La Plata, Argentina.
- 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.
- Holloway, John (2002), *Cambiar el mundo sin tomar el poder. El significado de la revolución hoy*, Herramienta-Universidad Autónoma de Puebla, Buenos Aires.
- Marx, Karl (1988), Cap. XI. "Cooperación" en *El Capital*, Ed. S. XXI, México D.F.
- Marx, Karl. (1993), "Trabajo enajenado" en *Manuscritos: economía y filosofía*. Ediciones Altaya. Barcelona.
- Marx, Karl (1988), Cap. VI. Inédito “Subsunción formal y subsunción real” en *El Capital*, Ed. S. XXI, México D.F.
- Palomino, Héctor (2003), "El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas", *Revista Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA*, N° 20/21, Ed. Manantial, Buenos Aires.
- Roca i Girona, Jordi (1996), “Ideologías sobre el trabajo y satisfacción laboral”, en *VII Congreso de Antropología Social*, Zaragoza, Instituto Aragonés de Antropología, Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español, Zaragoza.
- Roca i Girona, Jordi (2001), “¿Antropólogos en la empresa? A propósito de la (mal) llamada cultura de la empresa”, en *Rev. Etnográfica*, Vol. V (1), España.
- Sautú, R. (2003), *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*, Lumiere, Buenos Aires.