
El trabajo al interior de una empresa recuperada:

¿Algo nuevo bajo el sol?

Un acercamiento a partir del análisis del caso de la Cooperativa de trabajo “18 de diciembre” (ex Textil Brukman)

Cecilia Costa Alvarez

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación / Universidad Nacional de La Plata

costalva@yahoo.com.ar

*“...el obrero sabe dónde empieza un trabajo y dónde termina, en cambio el empresario no sabe, así que creo que una empresa sin empresarios o sin dueño, creo que funciona igual, porque es el trabajador que lo saca adelante, y sabe dónde empieza un trabajo y dónde termina...” (Delicia, Coop. de trabajo
18 de diciembre)*

Introducción

La presente investigación busca hacer un acercamiento a los distintos procesos que se abren al interior del proceso de trabajo a partir de la experiencia de *recuperación* de empresas por parte de sus trabajadores en la Argentina actual.

El trabajo de campo de la presente investigación se desarrolló en la empresa de confecciones textiles “Cooperativa 18 de diciembre”, ex textil Brukman, a partir del desarrollo y análisis de una serie de entrevistas a trabajadoras y trabajadores de la cooperativa.

El interés del enfoque sobre el proceso de trabajo en el contexto de experiencias de recuperación reside en la apertura una dimensión que permite ver en la práctica las relaciones de trabajo en una situación histórica concreta, en un campo donde las relaciones sociales no estarían apareciendo signadas inmediatamente por el predominio del capital.

El objetivo de analizar transformaciones y continuidad en los procesos de trabajo permitirá ver hasta que punto este proceso rompe con la lógica de producción predominante, y en qué medida al mismo tiempo esta lógica de producción persiste.

El enfoque sobre el trabajo realizado al interior de una empresa recuperada hablará del trabajo como actividad creativa e integradora desarrollada voluntariamente por los sujetos, quienes desde posiciones críticamente defensivas desarrollarán prácticas a partir de las cuales se transforman a si mismos, desde la recuperación y reapropiación de su identidad como trabajadores. En este sentido el análisis se orienta hacia la incidencia de esta forma de producción en la constitución de la identidad de los trabajadores que protagonizan esta experiencia.

Para ello se reconstruyen los rasgos generales de la organización del trabajo al interior de la empresa durante el período patronal, para comparar luego la actual forma de organización como empresa recuperada, y las distancias entre las prácticas, así como las reproducciones entre estos momentos.

El objetivo de la presente investigación es indagar - si es cierto que nos encontramos ante un momento en el que aspectos centrales de la actividad humana *trabajo* aparecen desarrollándose por fuera de la lógica predominante del capital -, qué alcances e implicancias tienen entonces estos hechos.

En este sentido la investigación enfoca el proceso de trabajo dentro de una empresa recuperada, en función de analizar en qué medida la ruptura de la subordinación de la producción a la lógica de valorización del capital permite ver (otras) formas de desarrollo de la actividad creadora de los sujetos de trabajo.

Para ello se reconstruyeron los rasgos generales de la organización del trabajo al interior de la empresa durante el período patronal, para comparar luego la actual forma de organización como empresa recuperada, y las distancias entre las prácticas, así como las reproducciones entre estos momentos.

El objetivo de analizar transformaciones y continuidad en los procesos de trabajo permitirá asimismo analizar hasta que punto este proceso rompe con la lógica de producción predominante, y en que medida al mismo tiempo esta lógica de producción se impone como límite para esta transformación.

El contexto

En el contexto del proceso de reformas estructurales que signó a la década de los '90 se producen fuertes desencajamientos entre las expectativas de los sujetos y las condiciones ante las que éstos se encuentran en el mundo del trabajo; cuyo horizonte pasa a ser el desempleo estructural como un dato de larga duración, junto a la precarización de las relaciones laborales y a su inestabilidad.

Estos hechos generan una situación donde las percepciones de los trabajadores comienzan a estructurarse en torno a la valoración creciente del empleo y al terror ante la pérdida del mismo.

Es el proceso de *desafiliación* (Castell) producido por la decadencia de la relación salarial como organizadora predominante de la relación capital –trabajo, acompañada por la degradación de las condiciones de trabajo. El punto de llegada para el trabajador, en la exasperación de estas tendencias, es la *exclusión* como horizonte real y posible en el que pueden desembocar sus trayectorias.

Veremos entonces que la percepción de estas tendencias por parte de los trabajadores, si bien es funcional al capital en tanto le permite aumentar las condiciones de explotación, haciendo al contenido de las luchas de los trabajadores predominantemente defensivo durante toda la década pasada; al mismo tiempo llegará a funcionar como *límite de tolerancia en la percepción de los trabajadores*, ante la situación de cierre de las empresas.

De este modo se abre la puerta a la consecución de acciones que, naciendo desde lo defensivo, devienen en impensables acciones de recuperación de los puestos de trabajo, de la identidad y de la capacidad de acción autónoma de la clase trabajadora.

El contexto inmediato en que emergen las *empresas recuperadas* está signado por las acciones colectivas de protesta de diciembre de 2001, entendiendo que estos hechos abren *ventanas de oportunidad* (Tarrow, 1997) para el desarrollo y la construcción de consensos entre la población en torno al fenómeno de la recuperación de empresas. El saldo de los hechos de diciembre de 2001 permite la ruptura de los consensos articulados en torno a la ideología neoliberal, abriendo la posibilidad para reidentificar problemáticas comunes de las clases subalternas como tales. Al mismo tiempo se activa un amplio entramado de redes sociales que estarán a disposición de los actores, facilitando la articulación de solidaridades en torno a las distintas luchas en curso.

Estos hechos amplían de este modo el campo de lo posible, de aquello que *es visto como posible* por parte de los actores, y de esta manera los trabajadores que se encuentren ocupando y recuperando sus fábricas pisaran un terreno donde su acción encontrará mas consensos que en el período inmediato anterior; así como la disponibilidad de un arco de solidaridades ampliado por la expansión de los procesos de lucha.

Si bien existen experiencias de recuperación de empresas con anterioridad a esta fecha, es esta nueva coyuntura la que permite su visibilidad y desarrollo, a partir de lo anteriormente expuesto.

En este sentido entonces la acción colectiva encuentra mayores posibilidades de desarrollo en un contexto donde, en relación a las empresas que quiebran, es la misma exasperación de los agravios lo que dispara la apertura de oportunidades para las acciones de recuperación de las empresas; al inscribirse este proceso dentro de la apertura de un *ciclo de protestas* a partir del año 2001 (Tarrow, 1997), en el que la cantidad de fábricas en conflicto fue creciendo hasta el año 2003. (Fajn, 2003).

La fábrica: rasgos generales de la organización durante el período patronal

Ubicada sobre la avenida Jujuy, a cinco cuadras de la estación del ferrocarril en el barrio de “Once” de Capital Federal, se encuentra la empresa textil ex “Brukman”, hoy “Cooperativa de trabajo 18 de diciembre”.

Su nombre hace referencia al 18 de diciembre de 2001, fecha en que los trabajadores ocuparon la planta para preservar sus puestos de trabajo, y a la espera de la promesa de pago de cincuenta pesos por parte de la patronal “para pasar las fiestas” de fin de año. Ninguno de los trabajadores que allí se quedaron imaginaba el curso que tomarían en la acción, a partir de entonces.

Las características históricas hablan de una empresa propia del período sustitutivo, de producción para el consumo orientado principalmente hacia el mercado interno.

Al momento de la ocupación la fábrica contaba con un total de 115 trabajadores (en el pasado llegó a ocupar a un número tres veces mayor de trabajadores), 89 operarios en las distintas áreas de confección, limpieza y mantenimiento, y 26 trabajadores entre administrativos y ventas; distribuidos en un turno de trabajo de nueve horas diarias para la confección, y de ocho horas para los administrativos.

Durante la última década además de los trabajadores de planta, la empresa tercerizaba trabajo que realizaban costureras en sus hogares. Muchas de ellas luego pasaron a trabajar en la empresa, ingresando en negro y siendo luego blanqueadas en algunos casos. Esta modalidad de trabajo precario se desprende de la reconstrucción de las trayectorias de las entrevistadas.

Los trabajadores tienen diferentes calificaciones durante este período, estas se diferencian jerárquicamente en: medio oficial, oficial, oficial calificado y oficial calificado en máquinas especiales. Esta diferenciación se expresa en una escala de rangos salariales de creciente remuneración.

La organización interna de representación de los trabajadores contaba con dos delegados por sección. En las entrevistas se repite la caracterización de la gran mayoría

de estos delegados como “propatronales”. Esta actitud se hace aún más manifiesta cuando se desata el conflicto que culmina en la ocupación de la planta.

“...venía la delegada que era una delegada de la patronal, que venía y decía: vamos a firmar (los recibos de sueldo impagos) porque los patrones van a conseguir plata y nos van a pagar, entonces iban todos y firmaban todos y los que no estábamos de acuerdo no nos pagaban, no nos daban dinero...” (Oscar)

Las condiciones de trabajo bajo el régimen patronal dificultaban la organización interna de los trabajadores; no contaban con espacios comunes de descanso, y el almuerzo se realizaba en las mismas máquinas.

A lo largo de las entrevistas aparece recurrentemente la figura de los encargados como la encarnación y expresión del control de la patronal sobre el proceso de trabajo, mediatizando este control en función de acelerar los ritmos de trabajo y reducir los tiempos muertos; al tiempo que impide que se establezcan relaciones voluntarias de cooperación entre los trabajadores.

“... a veces ni nos conocíamos las caras, (...) nunca hubo una, ¿cómo se llama? allegarse, conversar, tener una charla con los trabajadores, nunca. Una que el reglamento de la empresa no te lo permitía, vos lo único que tenías que trabajar, agachar la cabeza, trabajar, trabajar, trabajar y ya está, no había un contacto con otros pisos...” (Delicia)

La decadencia

El proceso de decadencia de las condiciones de trabajo data de mediados de la década pasada, cuando la empresa comienza a subcontratar trabajo, deteriorándose significativamente la relación salarial. La empresa comienza por adeudar vacaciones, aguinaldos, asignaciones familiares y cobertura de salud, para pasar luego a bajar directamente los salarios, en un proceso progresivo de precarización de la relación laboral.

“... esto comenzó ya en el año 95 en el cual, este..., los compañeros ya tenían atraso de sueldo (...) a partir de allí surgieron los vales semanales, ya no eran quincenales, sino semanales, este... **para ayudar a la empresa, para colaborar con la empresa, no cierto? Para que no se viniera a pique (...)** hasta el mes de octubre del año 2000, en el cual clausuran la fábrica durante dos semanas y bueno, a partir de allí teníamos que colaborar con la empresa, quedándonos dos horas, trabajando a full también, **y los vales, a pesar de que uno sí había puesto su voluntad de quedarse y colaborar con la empresa, fueron decayendo cada vez más.** En un principio, te estoy hablando del 2000, a partir de octubre de 2000, los vales empezaron a ser de \$ 70, \$ 80, no cierto? Había una semana del mes que te daban \$ 100. Después había una semana que te daban \$ 50, ¿entendés? Hasta que, bueno, surgió esto del 18 de Diciembre, pero para llegar al 18 de Diciembre nosotros veníamos cobrando ya vales semanales de \$ 5, el último fue de \$ 2...” (Leonor, - resaltado mío -).

Este proceso se enmarca en una situación de alta desocupación, condición que permite a la empresa ajustar costos sin generar resistencias importantes entre los trabajadores; para desembocar en la situación de desmantelamiento y virtual abandono en la que se enmarca la ocupación, en diciembre de 2001.

La ocupación, la recuperación

Entendemos que es la misma exasperación de este proceso de decadencia y abandono operado por la patronal lo que funcionará -ya en el contexto de diciembre de 2001- como disparador de la acción colectiva de los trabajadores, deviniendo en el proceso de ocupación – recuperación de la empresa.

En este sentido las preguntas se orientan hacia la comprensión de este pasaje de la resignación a la acción, entendiendo que el proceso de recuperación asimismo como la ocupación de la planta son producto del devenir de la acción, de las estrategias ensayadas por los trabajadores en la situación en que se encuentran, pero de ninguna manera responden a un proyecto previo elaborado por ellos.

Para analizar este proceso como *disparador* de la acción de los trabajadores intentemos recrear sus disposiciones y vivencias subjetivas. Unos párrafos atrás veíamos que los trabajadores manifestaron, al comienzo del proceso, su voluntad de cooperar con la

empresa, para que ésta no se viniera a pique. ¿Cómo explicar entonces este tránsito desde la cooperación hasta el enfrentamiento?

La voluntad de cooperar está signada por el contexto de la desocupación instalada como un dato estructural - y estructurante - de la realidad social. En este contexto decíamos que los trabajadores aceptan la precarización de sus condiciones de trabajo y salario, *para poder seguir trabajando*. De esta manera esta actitud se explica como la defensa o el intento de preservación de sus puestos de trabajo, ante la amenaza de la *desafiliación*, vivida como la caída en la nada que implica el desempleo.

Ahora, ante la exasperación del proceso de degradación salarial, será la misma actitud de abuso manifiesto de la patronal la que encienda la mecha en diciembre de 2001, cuando llegan a pagarse “vales” de \$2 semanales. Ante esta situación se hacen evidentes una serie de cuestiones.

Primero, la imposibilidad material para los trabajadores de trasladarse hasta sus puestos de trabajo; y por ello mismo el peligro de que la patronal declare el abandono de los puestos de trabajo, con la consecuente excusa para realizar despidos. En este sentido, es la misma actitud de preservación de los puestos lo que lleva a los trabajadores a tomar la decisión de quedarse en la planta, ante la imposibilidad de trasladarse a sus hogares.

Al mismo tiempo los trabajadores, si bien prácticamente no cobraban, tenían efectivamente trabajo, trabajo que era entregado a los clientes y trabajo por hacer. Esto les da la pauta para dudar del discurso de la patronal.

“...hacíamos una producción diaria de cuatrocientas prendas. Si vos haces cuatrocientas prendas en una semana, son dos mil prendas por mes, ¿ A quién se lo vendes, a dónde te metes todo eso ? O sea que no era que no agarraban plata...”
(Oscar)

Tengamos presente, al mismo tiempo que este proceso se desata en el contexto de crisis económica y del establecimiento del “corralito” financiero que paralizó prácticamente la circulación de dinero en la economía, a fines de 2001. No obstante será esta situación, y

los indicios que se “filtran” en el diálogo con la patronal ante la demanda de pago por parte de los trabajadores, aquello que genere en éstos el sentimiento de *indignación* ante la ruptura de hecho del pacto entre capital y trabajo. Es este sentimiento y la evidencia del hecho que lo motiva, aquello que de la fuerza que legitima, en el imaginario de los trabajadores, su acción.

“...Entonces, bueno, sí tuvimos reuniones con los Brukman, este, los cuales nos decían, bueno, si quieren acá tienen las llaves, dijo uno, otro salió despotricando, diciendo, ¿Qué quieren, que traiga la plata de afuera, para pagarles a ustedes? O sea que nosotros podíamos seguir sacrificándonos por la empresa, pero ellos por los trabajadores, no...” (Leonor).

Ahora, nos preguntábamos como se explica este pasaje de la resignación a la acción. La decisión de permanecer en la empresa, que deviene en su ocupación, así como el desarrollo posterior hasta la recuperación pueden entenderse, del mismo modo que la colaboración, como expresión de la misma voluntad de resguardar sus puestos de trabajo, frente al abismo que se abre ante la desocupación.

“...Pregunta: ¿y por qué te quedaste aquí?. Respuesta: y...se me iba el mundo, irme de acá...” (Matilde)

Al mismo tiempo hay indicios de que la patronal estaba desmantelando la planta. Ante esta situación, cuando la patronal propone el viernes 14 de diciembre extender la suspensión hasta el martes 18 inclusive, los trabajadores no aceptarán la propuesta de volver recién el miércoles 19: es entonces que el martes 18 se presentan igualmente en la empresa.

El reclamo es entonces el del pago de un vale que les permita “pasar tranquilos las fiestas” de fin de año. Asimismo la decisión de presentarse en la empresa el 18 y no recién el 19 es tomada ante la sospecha de que la patronal aproveche la ausencia para declarar el abandono de trabajo. De esta manera la decisión de permanecer en la empresa fue tomada en función de preservar sus puestos, y de custodiar la maquinaria, para que ésta no fuera desmantelada.

*“...ya estábamos viendo movimientos medios raros, faltante de mercadería, faltante de máquinas y ellos decían que las maquinarias estaban rotas, en mal funcionamiento. (...) Si ellos fuesen vivos, si hubiesen usado un poco la inteligencia, puedes sostener dos semanas más, con un pago de \$ 50, no \$ 100, con \$ 50, pero no \$ 2, podrían haberse ahorrado ésto, y **nosotros hoy por ahí no estaríamos acá**. Pero no supieron usarla y bueno, aprovechamos eso, la misma desinteligencia siendo patronal, nosotros siendo negros obreros fuimos más vivos que ellos, y sostenemos esto, porque si ellos venían, esperábamos eso, esperábamos que ellos vinieran a darnos \$ 50 e irnos cada uno a su casa. Y la cuestión que se hayan quedado acá es porque no tenían dónde irse, de qué forma llegar a su casa (...) Pero bueno toma, no diría toma, si no hicieron abandono de persona adentro de la fábrica, les interesó muy poco si teníamos o no teníamos...”(Oscar, subrayado mío).*

Es entonces la misma actitud de la patronal la que abre la oportunidad para la acción de los trabajadores. Es fundamental tener presente que las medidas que éstos desarrollan no responden a un plan de acción previamente organizado; así como tampoco en el momento de la ocupación se proyecta la idea de recuperar la empresa.

“...no teníamos conocimiento de lo que estábamos haciendo. Nosotros era permanecer y que vengan los patrones, queríamos eso nada más...” (Oscar)

“... por eso te digo, nosotros no es que la tomamos la fábrica, nos quedamos esperando...” (Helena)

De esta manera el proceso de recuperación asimismo como la ocupación de la planta son producto del devenir de la acción, de las estrategias ensayadas por los trabajadores en la situación en que se encuentran, pero de ninguna manera responden a un proyecto previo elaborado por ellos. Es esta realidad uno de los aspectos más novedosos y peculiares del fenómeno.

“... ninguno de nosotros tenía de conocimiento de quedarnos adentro de una planta, de cómo llevarlo adelante. Fue todo así a la chapuceada, y bueno, a ver qué pasa. Vivíamos el día, no pensábamos que íbamos a hacer mañana...” (Oscar)

Al mismo tiempo, si bien los trabajadores consideran que “una fábrica sin patrones puede funcionar igual”, no consideran legítimo por sí misma la ocupación de empresas en funcionamiento. (Exposición de avances de investigación de Pi. Ca. So., en el marco de las jornadas “Buenos Aires Piensa”, Centro Cultural Gral. San Martín, noviembre de 2004). La legitimidad de sus acciones se funda para ellos en el sentimiento de indignación que provoca el abandono y la ruptura del pacto de trabajo por parte de la patronal. La novedad del fenómeno reside entonces en el aprendizaje que deviene de la práctica de estos trabajadores, quienes desde posiciones meramente defensivas operan un cuestionamiento y transformación efectivos a la forma de organización capitalista de la producción, *aún sin proponérselo*. (¿Será esta una inversión de aquél “ellos no lo saben, pero lo hacen”, que dijera Marx respecto de la relación entre los hombres y las mercancías?) Y es en este proceso que los trabajadores descubren que “una empresa sin empresario puede funcionar igual”, al tiempo que descubren su propia capacidad autogestiva como trabajadores.

El desarrollo subsiguiente del proceso, avanzando hacia la recuperación de la empresa, tiene características similares. En un primer momento los trabajadores se acercan al sindicato del vestido (S.O.I.V.A), sin encontrar apoyos efectivos.

“...el sindicato ya al principio ya nos dio la espalda, no quisieron apoyar porque esto era algo ilegal, que no se podía hacer...” (Oscar)

El paso siguiente es la peregrinación al Ministerio de Trabajo, en la búsqueda de un acuerdo con la patronal. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo por esta vía los trabajadores...

“...nos mantuvimos en la postura de seguir dentro de la planta, que hasta que ellos no vengan con el dinero en mano, nosotros no íbamos a abandonar la planta (...)Nosotros nos mantuvimos en una postura pacífica dentro de la planta, esperando a que venga

alguna solución o alguna respuesta para el reclamo que teníamos nosotros. Pero bueno, como esto se fue estirando, bueno, tuvimos que decir: ¿ Qué vamos a hacer? Tenemos que llevar plata a casa, (...) y bueno, algo teníamos que hacer, pero: ¿ Qué hacemos? Veíamos que teníamos el edificio de seis pisos y no sabíamos por dónde arrancar, o qué es lo que íbamos a hacer. Entonces vino la gente de Corsait, vino a reclamar sus prendas ...” (Oscar)

Así se realizó la primer entrega de trabajo por parte de los trabajadores...

“...ponerla en marcha era cuestión de decisión, porque teníamos prendas de Corsait, que es una marca de damas, venían, nos apuraban con la luz, nos cortaban. Entonces, entre el apriete de la luz y este fabricante que venía de retirar su prenda, nos pusimos las pilas y sacamos todo el trabajo...” (Leonor)

... y el primer cobro, por el que se abrió una causa judicial a los trabajadores que firmaron los recibos de entrega de la mercadería.

“...Ese dinero, en principio repartirlo entre todos los trabajadores que estábamos, por partes iguales, porque ya te digo, bueno, ya habíamos pasado las fiestas, todo, venía marzo (de 2002), venía la época del colegio, había gente que tiene chicos (...) no sé, fue necesidad, más que nada. La necesidad era vender, era vender y a esa venta recibir dinero efectivo para que vos tengas para gastar, para ir a tu casa, para llevar el plato de comida. No fue una organización, fue ‘mira vamos a vender, vamos a vender’ (...) entonces dijimos ‘bueno, pero acá en las máquinas tenemos prendas para terminar, hagamos algo, tenemos la maquinaria, tenemos el trabajo, vamos a hacerlo’. Y ahí empezamos a largar” (Oscar).

Se ve claramente que el proceso de toma de decisiones por parte de los trabajadores surge en el curso de la acción, según se desenvuelven los acontecimientos. Esto veremos que se expresa en los distintos aspectos del proceso, y en las entrevistas se vislumbra que los trabajadores tienen conciencia de estar transitando un proceso de aprendizaje. A partir de ello pueden explicarse asimismo los cambios en los

posicionamientos de los trabajadores respecto a las estrategias que ensayan y a sus alineamientos, a partir del “ensayo y error” en la experiencia.

Por otra parte es importante señalar en relación al contexto general en que se desarrollan los acontecimientos, que el conflicto se sostuvo también por el desarrollo de solidaridades con el barrio y con otros movimientos sociales, desde un principio. En este sentido es el contexto apertura de un *ciclo de protesta* (Tarrow, 1997) otro elemento que permite explicar la sustentabilidad del proceso, así como el entramado de relaciones en el que se insertarán los trabajadores.

“...tenemos que reconocer de que fuimos gestados, o paridos por ese 19 y 20. Así también empezamos a conocer fábricas en conflicto, en las mismas situaciones que nosotros...” (Leonor)

Para concluir esta sección se expondrá brevemente el recorrido del proceso hasta la conformación actual en Cooperativa de Trabajo.

A lo largo del proceso los trabajadores sufrieron tres desalojos de la planta. El primer desalojo duró pocas horas y se resolvió a favor de los trabajadores porque el juez que intervino en la causa falló priorizando el derecho al trabajo por sobre el derecho a la propiedad. (La cuestión de la interpretación del derecho es central para dirimir la situación de las empresas recuperadas. En la constitución nacional se expresan ambos derechos, al trabajo y a la propiedad, pero el hincapié está puesto fundamentalmente en el resguardo a éste último. Con la legislación, y en la mayoría de los casos con la interpretación de la ley sucede lo mismo).

El segundo desalojo fue violento, ingresó el grupo “Halcón” en la planta, provocando destrozos, deteniendo y procesando a algunos trabajadores que estaban haciendo la guardia nocturna de custodia en el interior del edificio, entre ellos a la hija de una de las trabajadoras, una niña de 9 años de edad. En esta ocasión, a pesar del incremento de la violencia, también pudieron reingresar enseguida.

Para comprender el posicionamiento de los trabajadores hay que hacer referencia a las relaciones establecidas a partir del conflicto con otros movimientos sociales, y fundamentalmente, con los partidos políticos de izquierda. Ya señalamos que la toma de posiciones y las decisiones de los trabajadores fueron desarrollándose en el curso de la práctica. Fue a través de este mismo proceso que los trabajadores establecieron relaciones con diferentes partidos políticos de la izquierda *trotskista*. De esta relación surgen en las entrevistas referencias constantes, y no muy amigables, desde la visión de los trabajadores. Concretamente a través de esta relación se producen los contactos y la organización con un primer grupo de abogados de estos partidos que acompañarán, asesorarán y representarán a los trabajadores, hasta el tercer desalojo. De la referencia a esta relación surgen constantemente en las distintas entrevistas testimonios que expresan, y son reafirmados por los primeros pasos del desarrollo del conflicto, que la gran mayoría de los trabajadores no tenía experiencias de militancia política previas. Es a partir del asesoramiento de este grupo de abogados que los trabajadores enmarcan la demanda de normalización de su situación bajo el programa de “*estatización bajo control obrero*” de la empresa. Y es la decisión de esta estrategia, que implica el rechazo a la organización como cooperativa, la que impone las mayores trabas para la resolución legal del conflicto. Es esta situación la que impide la legalización de la situación de la empresa, una vez reconocido por la justicia el abandono de la patronal; cuestión que es de suma importancia en tanto les impide a los trabajadores normalizar su situación fiscal para poder comerciar.

El tercer y último desalojo, el 18 de abril de 2003, encontrará a los trabajadores con este dilema aún sin resolver (“*¿estatización o cooperativa?* “). La virulencia de la represión que se ejerció en esta ocasión, y los ocho meses y medio que debieron permanecer los trabajadores acampando en la plaza con la fábrica bajo una fuerte custodia policial, los llevó a cambiar su estrategia, optando finalmente por la cooperativización, de la mano de un cambio de abogados.

A partir de entonces, (septiembre de 2003) los trabajadores optaron por la representación del Dr. Luis Caro, dirigente del “Movimiento de Fábricas Recuperadas”, con experiencia en la recuperación de empresas ocupadas y con fluidos lazos con el Partido Justicialista.

Este “giro a la derecha”, como lo expresa una trabajadora entrevistada, es vivido por parte de ellas con el pragmatismo de quien necesita encontrar la opción más eficiente para resolver su a favor la situación. En este sentido la misma trabajadora plantea “izquierda, derecha, yo no me caso con nadie, eh?”. Entiendo que sus palabras se pueden explicar de la misma manera que las transformaciones que sufren el resto de los cursos de la acción, en ese “ensayo y error” en el que los trabajadores optan, erran y redefinen sus estrategias, *en función de sus objetivos*. Y si al mismo tiempo este pragmatismo puede contener sus aristas negativas en términos de los posibles devenires de la identidad que se constituya, o de los consensos políticos que pudieran generarse, intuyo que lo fundamental en este caso es la fidelidad de las trabajadoras en torno a la resolución de sus objetivos, autónomamente.

Aquí está en juego además de las cuestiones políticas y legales una dimensión simbólica de peso: la defensa de la *dignidad* de las trabajadoras. Dignidad derivada del trabajo como medio insustituible de subsistencia y realización subjetivas.

“...porque realmente la mujer se sabe defender, por eso que, justamente con las compañeras tuvimos ocho meses y once días en la carpa defendiendo por la fuente de trabajo, para recuperar lo primero que es la dignidad como trabajadoras...” (Delicia)

Dentro de las dimensiones de la subjetividad entra en juego en el caso de esta empresa la cuestión del *género* en el mundo del trabajo, cuestión que a pesar de imprimir características peculiares al objeto, no serán desarrolladas en el curso de este informe, por cuestiones de objetivos y de tiempo.

Será entonces luego de la experiencia del tercer desalojo y de la paralización durante más de ocho meses de la producción, cuando finalmente las trabajadoras decidan constituirse como Cooperativa. Para ello primero debió decretarse la quiebra, el 18 de octubre de 2003; y luego la expropiación, a finales del mismo mes. Luego se procede al cambio de figura jurídica, como Cooperativa. Estos pasos se realizan previa declaración de la empresa como de utilidad pública, sujeta a expropiación. Luego se otorga la posesión temporaria por un período de dos años, prorrogable por una año más, a los

trabajadores. Esto implica que, si bien la empresa ha sido expropiada, la tenencia por parte de los trabajadores es precaria. (Agüero, 2004)

De todos modos, en este caso este plazo aún no ha empezado a correr porque la Legislatura aún no ha entregado la responsabilidad de la empresa a los trabajadores, sino a un legislador porteño que asumió la responsabilidad a fin de destrabar el conflicto, y permitir a los trabajadores el reingreso a la planta. De esta manera se han visto beneficiados, por cuestiones burocráticas, con un tiempo de gracia en la tenencia.

Al mismo tiempo, es esta una cuestión fundamental para las posibilidades del devenir futuro de la empresa. El plazo de dos años, o tres, si bien destraba el conflicto en el presente permitiendo a los trabajadores restablecer la producción, no lo resuelve, sino que lo posterga. Las posibilidades de resolución definitiva de la situación dependerán en gran medida entonces de las estrategias que los trabajadores sean capaces de desarrollar durante este “período de gracia”.

Para los trabajadores la conformación de la cooperativa implica ante todo la posibilidad de producir.

“...uno también tiene que ser realista de las cosas, no buscar una aguja en un pajar y no, es imposible, entonces también hay que poner los pies sobre, sobre una base dura, no? (...) porque realmente la única forma que pudimos ingresar a la fábrica teniendo la, la ley de quiebra y la ley de expropiación, y sin formar la cooperativa no podíamos hacer eso, imposible, era imposible si no lo hacíamos a eso, no sé hasta qué punto podíamos recuperar la fábrica...” (Delicia).

“...es un marco legal, sí, para estar más tranquilos, para no estar expectantes a ver si vienen y te desalojan, no te desalojan...” (Oscar).

En este marco las trabajadoras reiniciaron la producción a mediados del corriente año.

La organización como cooperativa implicó la asunción de un estatuto, y la conformación del Consejo de Administración. En la organización y la forma de

ejercicio de estos cargos veremos la forma particular que asume la organización y la división del trabajo al interior de la empresa.

Aquí es necesario detenerse por un momento en el análisis para plantear las características particulares de la organización que asumieron las trabajadoras en la fábrica, de los mecanismos de toma de decisiones y de la responsabilidad, desde el comienzo del proceso.

En este sentido, si bien la forma Cooperativa establece en su reglamentación formas democráticas de representación, las características históricas de las cooperativas clásicas hablan en la mayoría de los casos de una tendencia a la burocratización, y de la separación entre concepción y ejecución de las tareas. En estos casos las cooperativas devienen en la práctica en empresas tradicionales, donde no se modifican las relaciones sociales en la organización del trabajo. (Gambina, 2003).

Son entonces las características propias del proceso que atravesaron las trabajadoras en la recuperación de la empresa las que imprimen los rasgos particulares y hacen efectivos los mecanismos democráticos estatuidos en la cooperativa.

La asamblea

La asamblea fue la forma de organización colectiva que ensayaron las trabajadoras desde el comienzo del conflicto, la que imprime las características de los mecanismos de toma de decisiones sobre la producción y la organización de la empresa; permitiendo al mismo tiempo la constitución de una identidad colectiva donde la *responsabilidad* aparece a lo largo de las entrevistas como signo predominante en la caracterización y conformación de la identidad de las trabajadoras.

Al mismo tiempo es importante señalar la autenticidad de esta forma de organización, en la medida que surge de la acción, arraigando en la conciencia de sí que estos trabajadores desarrollan con su acción.

“...la asamblea, no conocíamos lo que era una asamblea, nosotros nos reuníamos, intercambiábamos opiniones, y a la larga nos enteramos que eso era una asamblea, (...) resulta que eso era una asamblea, no sabíamos que eso era una asamblea, es más, no sabíamos nada de lo que estábamos haciendo...” (Oscar).

En este sentido a través de la asamblea se expresa no sólo un mecanismo de organización formal a partir de la constitución de la cooperativa, sino que la práctica de discusión colectiva arraiga en el origen mismo de la acción que devino en la recuperación de la empresa, y en la cooperativa.

La asamblea, organizada entonces en un principio en función de llevar adelante las acciones defensivas durante la ocupación; deviene una vez recuperada la empresa en el lugar donde se organiza colectivamente la producción.

Aquí vemos que la separación propia de la empresa capitalista entre las funciones de concepción y ejecución se supera a través de la toma de decisiones colectiva sobre la forma de llevar adelante la producción. Y si esta superación el capital aparenta superarla a través de las estrategias de involucramiento de los trabajadores en la producción posfordista, (el trabajo en equipo, el trabajador polivalente y demás); los trabajadores dentro de las empresas recuperadas la superan efectivamente en tanto son ellos mismos quienes se apropian de los productos del trabajo organizado y planificado colectivamente. Separación que para el capital es imposible de superar en términos de apropiación.

Y en este mismo proceso de discusión y decisión se constituye una identidad colectivas como trabajadores que transforma su subjetividad. Aquí entra en juego el sentimiento de *responsabilidad*, derivado del *involucramiento* efectivo en la planificación de la producción. En este proceso los trabajadores se transforman a sí mismos a través de su

práctica, involucrándose en el proceso de trabajo, el que deja de resultarles ajeno respecto al resto de su vida.

“... Bueno, me cambió un montón, porque yo antes era una persona que salía de acá, trabajaba, cumplía con mi trabajo, iba a mi casa y me olvidaba de todo...” (Helena).

Actualmente se realiza por lo menos una asamblea semanal, en la que se discuten los problemas pendientes y se planifica el trabajo de la semana siguiente.

La vivencia de algunas trabajadoras respecto a este espacio presenta algunas ambigüedades en tanto al mismo tiempo que reafirman a través de ella su identidad y sienten garantizados los consensos colectivos que organizan tanto la producción como las estrategias para dirimir los conflictos en torno a su situación legal, al mismo tiempo, con la producción ya en marcha, sienten que la periodicidad semanal interfiere en el funcionamiento del proceso de trabajo, en la medida en que hace más lentas las decisiones que deben ser sometidas a la aprobación de la asamblea, previa realización.

“... a veces nos atrasamos por culpa de esas asambleas y a veces bueno estamos a veces tirando un poco bastante la bronca en ese sentido...” (Matilde)

De esta manera vemos que el mismo espacio que permite la superación de la escisión entre el pensar y el obrar, ámbito en el que se constituye y resguarda la identidad del colectivo de trabajo, impone al mismo tiempo límites prácticos, que pareciera que sólo pudieran superarse mediante el establecimiento de algunos mecanismos y pautas de delegación. Esto último entraña el riesgo a futuro de un proceso de (re)burocratización, o de distensión de los compromisos de los trabajadores; con posibles repercusiones tanto en su identidad como colectivo, como en el involucramiento subjetivo en el proceso de trabajo.

El proceso de trabajo en la Cooperativa 18 de diciembre

Los trabajadores que ocuparon la empresa fueron 58 operarios. Cuando comienza la recuperación del proceso de trabajo y la puesta en funcionamiento, estos trabajadores se encuentran ante la necesidad de reorganizar el trabajo y la distribución de tareas que antes eran realizadas por más de cien trabajadores.

Al mismo tiempo se encuentran con gran cantidad de máquinas rotas y otras boicoteadas en el abandono de la patronal.

Las estrategias que desarrollan entonces para enfrentar esta situación devienen en la reestructuración y reordenamiento espacial de parte de la maquinaria, en función de ahorrar tiempo y energía en el proceso de trabajo. De esta manera se clausura el 5° piso, donde se encontraba la sección de costura de los pantalones, y ésta se unifica espacialmente, reubicándose en el 3° piso, junto a la sección de costura de los sacos. El espacio del 3° piso queda de esta manera dividido en dos, de acuerdo a las secciones.

Al mismo tiempo el cargo de diseño de modelos se suprime, así como su espacio de trabajo, anteriormente ubicado en el 5° piso. Ahora el diseño lo realizan tres operarios directamente a través de un programa de computación, al tiempo que se capacitan en el uso de dicho programa en el sindicato de cortadores.

Además de la necesidad de ahorrar el máximo de energía, lo que motiva el traslado y unificación de las secciones de costura, las trabajadoras se encuentran cubriendo más de un puesto de trabajo, por lo que al ahorro de energía se añade la necesidad de ahorrar tiempo en el traslado de las prendas. En este mismo sentido las trabajadoras necesitarán rotar entre distintos puestos a lo largo del proceso, lo que conlleva la necesidad de reacomodar y acercar los espacios de trabajo.

“...ahora tenemos mucha más responsabilidad (...) hacemos varios tipos de trabajo, no es que yo hago mi trabajo solo y nada más...” (Helena).

Otra figura que desaparece con la ocupación es la del encargado, aquél que ejercía la mediación entre los trabajadores y la patronal. Las funciones del encargado en el proceso de trabajo en lo que respecta al traslado de las prendas entre y al interior de los

pisos, es realizada ahora por las mismas trabajadoras; quienes una vez organizadas se disponen a realizar sus tareas específicas de confección.

“...como no quedó tampoco ningún encargado te imaginas que siempre la persona que más sabe es la que dirige un poco (...) bajaban el trabajo y yo repartía a cada uno lo que le corresponde a cada uno, y después me sentaba a mi máquina...” (Matilde)

Por otra parte, en lo que respecta a los pasos de la confección de las prendas, el proceso es similar en términos de momentos al realizado durante el período patronal.

En este mismo sentido el turno de trabajo y el número de horas tampoco ha variado.

Para la organización de las distintas tareas la asamblea designa responsables que organizan el trabajo de cada área y funcionan como los referentes a quienes dirigirse para solicitar los trabajos realizados y para efectuar los traslados de las prendas entre áreas.

Todas las nuevas funciones que asumen las trabajadoras, como la responsabilidad de área, son designadas en las asambleas, y son tareas que estas trabajadoras realizan además de sus tareas habituales de costura.

Al mismo tiempo, recordemos que la totalidad de los cuadros administrativos se retiró con la patronal, de manera que las trabajadoras enfrentaron la necesidad de llevar a cabo tareas que no conocían, y en las que no tenían capacitación.

Esta situación es enfrentada en un primer momento a través de la solidaridad con otros actores sociales, desarrollada durante la ocupación. De esta manera se acercan a la planta estudiantes universitarios que ayudan y capacitan a las trabajadoras en los rudimentos de la contabilidad. El resultado de este proceso permitirá por ejemplo que la actual la tesorera de la cooperativa sea una mujer cuya educación formal culminó en la escuela primaria.

Estos lazos de solidaridad con distintos estudiantes universitarios se mantienen hasta la actualidad, de manera menos frecuente. Los encuentros son ahora mensuales, o se realizan ante la aparición de algún problema, pero la contabilidad cotidiana es realizada en su totalidad por las trabajadoras.

“...en ese sentido nosotros no tomamos ningún personal, todo, todo absolutamente todo lo hacemos nosotros...” (Matilde)

Al mismo tiempo estas relaciones permitieron la reparación por parte de técnicos universitarios de parte de la maquinaria sabotada por la patronal, y que actualmente está en funcionamiento.

Para realizar entonces tanto las tareas administrativas como el trabajo manual las trabajadoras se organizaron desde un primer momento en comisiones de trabajo. Algunas de estas se modificaron desde el comienzo del proceso a la actualidad.

Las comisiones son elegidas y constituidas a través de la asamblea, y cuentan con un número que varía entre dos y cuatro personas. El hecho de formar parte de una comisión no implica que esa trabajadora deje de realizar sus tareas de producción de las prendas.

Las comisiones se reúnen semanalmente y las trabajadoras abandonan temporalmente su puesto en la máquina para abocarse a las tareas de administración. Estas requieren no obstante que en muchas ocasiones deban quedarse en la planta una vez finalizada la jornada de trabajo, para concluir el trabajo administrativo.

Esta modalidad es similar para los cargos directivos. Tanto la Presidenta, como el resto de las autoridades de la Cooperativa realizan además sus trabajos de confección.

Las comisiones y sus responsables se dividen en *ventas*: al *público*, y *mayorista y facón*. En ellas se organizan los distintos destinos de las ventas, se confeccionan las boletas, se organizan la toma de pedidos y las entregas, y se rinden cuentas a la comisión de *finanzas*, que lleva la contabilidad de ganancias y gastos, y organiza todos los viernes la división de las ganancias por partes iguales entre todos los miembros de la

cooperativa. Asimismo se deriva una parte de la ganancia para la inversión en insumos para la producción. La comisión de *producción* se encarga de la planificación y compra de insumos; y la comisión de *mantenimiento* de la reparación de maquinarias e inmueble.

Si bien las trabajadoras expresan a lo largo de todas las entrevistas que *todas las decisiones son tomadas en la asamblea*, cuando se indaga con mayor profundidad vemos que hay algunas cuestiones que respectan a las comisiones, que son tomadas ante las distintas situaciones a resolver por los “especialistas” de cada sector. Así, por ejemplo, la comisión de producción que se encarga de las compras puede decidir, una vez buscados los precios, qué insumos comprar de acuerdo a su relevamiento, y luego informa a la asamblea.

Es fundamental señalar que la mayoría del trabajo que realizan es trabajo a fação. Esta modalidad de trabajo les permitió desde un primer momento retomar la producción sin invertir, dado que son los clientes quienes proveen las telas, y las trabajadoras aportan su trabajo. De todos modos, al mismo tiempo que el trabajo a fação les permite producir sin generar inversión, les plantea la limitación - que todas destacan como fundamental -, de quitarles tiempo para realizar una producción propia, que les dejaría mayores ganancias.

Respecto a las condiciones y ritmos de trabajo todos los entrevistados manifiestan que desde la recuperación trabajan más tranquilos. En todas las entrevistas se visualiza que además de trabajar más tranquilos por no existir la presión de los encargados ni de la patronal, las trabajadoras se sienten más comprometidas con sus tareas, situación que al mismo tiempo que puede generar más cansancio (ya sea por permanecer en algunas ocasiones más tiempo en la planta, o por “seguir pensando” en el trabajo y las maneras de resolverlo), es expresada al mismo tiempo como una satisfacción.

“... una que estamos haciendo para nosotros, porque estamos trabajando para nosotros, no estamos trabajando para ninguna, ninguna persona que te está ahí con el látigo, que tenés que sacar la producción, tenés que sacar la producción, y te pagan....Acá estamos trabajando para nosotros. Como te dije anteriormente para

demostrarle a la sociedad, para demostrar al mismo gobierno que nosotros podemos, que los trabajadores, sacar adelante una empresa...” (Delicia)

“...trabajas más tranquilo, no estás con el encargado atrás tuyo dale, dale, dale. Antes nosotros hacíamos un trabajo por día, si vos cosías una espalda, cosías espalda todo el día, las nueve horas. O planchas, y planchas todo el día. Ahora nosotros hacemos tres tareas por cabeza y quizá otros más, pero lo hacemos bien, contentos, porque sabemos que esto es nuestro y es beneficio nuestro y que ya no es más que el patrón, que vos haces cien prendas y el patrón cobra las cien prendas, guarda su porcentaje y te da lo que sobra. Ahora hacemos cien prendas, las cien prendas las cobramos nosotros y ese dinero es todo para nosotros. O sea, se trabaja más libre, estás más distendido en tu trabajo, (...) puedes charlar con el de al lado, puedes levantarte y sin embargo, ni así tampoco se retrasa el trabajo, si no que lo haces con más ganas, sale con más ganas...” (Oscar)

Es necesario reflexionar por un momento en este punto. Aquí pareciera que aparece una contradicción. Al mismo tiempo que todos los entrevistados manifestaron que ahora trabajan con más libertad, cuando se preguntó en algunas ocasiones si prefieren esta situación, o trabajar en relación de dependencia con la patronal, algunas mujeres contestaron que prefieren esto último, “porque terminas tu trabajo y dejas de pensar”. Sería necesario entonces profundizar la indagación en este punto, para ver hasta qué punto puede desarrollarse como una contradicción.

En este mismo sentido aparece como un problema central, destacado por las mismas trabajadoras, el hecho de que no todas tienen la misma conciencia acerca del compromiso común que implica la producción cooperativa.

“...creo que una cooperativa, si no la llevamos todos en conjunto adelante no va a resultar, así que creo que si no se ponen las pilas algunos compañeros que todavía no tienen esa conciencia de que estamos en otra etapa creo que no va a funcionar, pero hasta ahora está funcionando...” (Delicia)

Este problema aparece de distintas maneras a lo largo de las entrevistas. Es posible que el origen del problema se explique por la existencia de un habitus constituido históricamente bajo una relación de trabajo en dependencia, donde los mecanismos de delegación de las responsabilidades son generalmente la norma predominante. De esta manera muchos trabajadores en la nueva situación no cobran conciencia plena de que la situación en que se encuentran en la empresa recuperada los pone frente a la situación de “ser dueños de sí mismos”. Estos habitus constituidos en la relación de dependencia y delegación desencajan con las necesidades de cooperación en la empresa recuperada, generando tensiones entre éstos trabajadores y los trabajadores más ‘concientes’.

Este problema se reproduce en distintas esferas de la actividad de la empresa. Así, , si bien algunos trabajadores se encuentran motivados por la situación para ampliar sus saberes...

“...antes estábamos más contenidos, queríamos aprender, queríamos hacer otra cosa y no te dejaban, que ahora vos te podes soltar y lo podes hacer...” (Oscar)

Aparece como un problema recurrente en las entrevistas la necesidad de capacitar gente nueva en algunas tareas, y la ausencia de voluntarios al efecto. De esta manera los procesos de transmisión de los saberes se ven obstaculizados en algunas ocasiones por causa de este ‘conservadurismo’ que no encuentra aún aceitados los mecanismos para la formación de nuevos cuadros técnicos.

En la fábrica este problema se presenta cuando la única oficial que conoce el manejo de la máquina de hacer bolsillos se enferma, y no hay gente capacitada para relevarla. Con la máquina de confección de mangas sucede lo mismo. Y es posible imaginar que puede reproducirse el mismo problema en otras áreas. Encontrar los mecanismos para superar estos ‘desencajes’ es aún una tarea pendiente para las trabajadoras, cuyo horizonte de resolución no aparece claro aún.

En este mismo sentido aparecen en otras áreas ensayos que reproducen los mecanismos de control propios del período patronal sobre los rendimientos en la producción y el control del tiempo de trabajo. Para el primer caso las trabajadoras están evaluando la

reimposición del sistema de *tickets* en las prendas, a fin de poder contabilizar el rendimiento individual de cada trabajadora. Respecto al control del tiempo de trabajo se reimplantó el uso del *reloj* en el que las trabajadoras fichan su horario de ingreso y egreso de la planta.

Al mismo tiempo se confeccionó en la asamblea un reglamento interno, para normar un sistema de control y de sanciones para las faltas, donde no se contemplan motivos de salud como causantes de ausencia, y para llegadas tarde o salidas. El mecanismo de sanción implica un descuento proporcional en las ganancias. Estas medidas se llevan a cabo buscando evitar aquello que es visto como “abuso” de algunas trabajadoras en el nuevo período.

“... cada uno tiene que cuidar su sueldo (...) Cuando salen mas temprano, si tienen que hacer algo te descuentan. Si es una cosa de uno, no? ahora si es una cosa que es para la fabrica no (...) porque si no hay mucho abuso, hay mucho abuso. Para todos igual... Si faltas, si llegas tarde te descuentan los minutos que llegas tarde, si te vas temprano te descuentan...” (Olga)

Aquí es necesario indagar entonces hasta qué punto estas ‘soluciones’ atacan el origen del problema, y en que medida asimismo implican el riesgo de tender en algún momento, (si el problema no se supera) hacia el restablecimiento de jerarquías, diferencias salariales entre los trabajadores, u otros método control y coacción propios del período patronal. O si, por el contrario, la diferencia de objetivos a los que apuntan los métodos de control respecto del período patronal serán suficientes para que éstos no impliquen aquéllas reproducciones.

En este sentido es válido preguntarse que primará para la resolución de las dificultades; si la conciencia común que llevó a las trabajadoras desde un primer momento a barrer con las jerarquías y a repartir igualitariamente las ganancias, o la reinstalación de mecanismos de control que podrían operar como reproductores de las diferencias.

En otra esfera problemática aparece nuevamente este dilema. Mientras que en un principio las trabajadoras establecieron rotaciones periódicas en los cargos de las

comisiones de trabajo, en la medida en que aparecen dificultades para estandarizar los saberes propios de cada función que coadyuven a su transmisión, estos saberes tienden a quedar en cada trabajador, y se paraliza en muchas ocasiones el mecanismo de rotación. De esta manera se corre el riesgo de que las responsabilidades organizativas recaigan siempre en las mismas personas, reproduciendo las diferencias de responsabilidad, saber e involucramiento de las trabajadoras.

“...cuesta organizarte y para que vos sepas como vos lo sabes, porque cuando yo vine era un despelote total, ahora mas o menos entonces yo ya se, allá hay esto, acá hay esto, acá lo otro. Suponete que mañana decidan cambiar, la que viene se quiere matar, entonces es como que no ayuda eso...” (Matilde)

Por último es importante señalar que en la actualidad el número de trabajadores se ha incrementado, habiéndose incorporado seis nuevos trabajadores. El monto de la proporción de las ganancias que recibe cada uno en partes igualitarias supera desde ya al salario percibido durante el período de crisis de la patronal, y oscila entre los \$600 y \$ 800 aproximadamente.

Conclusiones

A través del desarrollo de la investigación el *trabajo* aparece articulando las relaciones sociales como *el gran integrador* (Castell). En este sentido de la investigación se desprende que sea salarial o no, el trabajo prevalece como mediador indispensable entre los sujetos y la reproducción de su vida.

La novedad que se expresa en este fenómeno habla de la centralidad del trabajo, aún sin la mediación del capital ‘permitiendo’ su existencia. Aún más, el trabajo es el mediador privilegiado entre el sujeto y sus medios de vida *aún* cuando el capital boicotea esta relación.

Ahora, ¿qué características tiene este trabajo? Cuando las entrevistadas expresan...

“...hoy nuestros tiempos son nuestros y no se lo tenemos que regalar a nadie...”
(Leonor)

...podemos plantear que nos encontramos ante un trabajo que hace posible el reencuentro del sujeto de trabajo con sí mismo, de diferentes maneras: a través de la reapropiación de los procesos de trabajo y de sus tiempos; a través de la reapropiación de los productos de ese trabajo; y por último, a través de la reapropiación del sujeto de sí mismo, en un proceso en el que el trabajador ya no se encontraría escindido entre el “*ser para el patrón*” y el “*ser para sí mismo*”. En la medida en que no existe un patrón que se apropie del tiempo, del cuerpo, del saber ni de los productos del trabajador, y en esta misma medida, a partir de la posibilidad de reapropiarse *con dignidad*, como expresan las trabajadoras, de sus saberes y su capacidad creativa.

Al mismo tiempo esta capacidad creativa ya no se encuentra (necesariamente) escindida en sujetos diferentes entre el saber y el hacer, de manera que la creatividad se realiza tanto material como intelectualmente a través de un mismo proceso de producción colectiva.

Queda en pie, de todos modos la pregunta acerca de los límites a este proceso de ruptura de la alienación, en la medida en que los trabajadores producen para el mercado. En este sentido el capital no desaparece ni remotamente como condicionante del proceso de producción, pero si desaparece como propietario del *trabajo*.

Posiblemente aquí se inserte el riesgo que corren los trabajadores que transitan por experiencias de recuperación de empresas de caer en la autoexplotación, en función de satisfacer las demandas del mercado, en condiciones aún precarias de producción. Este problema aparece en las entrevistas cuando las trabajadoras plantean que “*ante todo hay que sacar la producción*”. Este mismo imperativo es planteado por un proveedor de trabajo a fañón y cliente mayorista cuando les plantea a las trabajadoras que:

“...si tienen que trabajar 24 x 24 (horas) no importa, porque es para ustedes...”
(Paolo)

De esta manera el mercado funciona como una doble limitación contra la ruptura de la enajenación del trabajo, en la medida en que no sólo ‘hay que satisfacerlo’ a costa aún de la autoexplotación; sino que al mismo tiempo existe el riesgo latente de no poder ubicar en él la producción.

En qué medida opera el mercado como un límite para estos procesos deberá ser objeto de indagación más profunda, y puede ser problema para el desarrollo de otras líneas de investigación.

* * *

City Bell, diciembre de 2004.-

Bibliografía específica

- Neffa, Julio. Reflexiones acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano, en CD 6° Congreso ASET, ISSN N° 1667 – 6793, ISBN N° 987 – 98870 – 1 –8, Agosto de 2003.
- Fajn, Gabriel (Coord.) Fábricas y Empresas Recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Centro cultural de la cooperación, Ed. Instituto Movilizador de fondos Cooperativos, Bs. As, 2003.
- Di Marco y Palomino (Comp.) Construyendo sociedad y política. Los proyectos de los movimientos sociales en acción. Jorge Baudino Ediciones, UNSAM, Bs As, 2004.
- Empresas Recuperadas ciudad de Buenos Aires, Secretaría de desarrollo Económico Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Bs. As, 2003.

Bibliografía general

- Livszyc, Pablo. Crisis en el mundo del trabajo, Revista Ciencias Sociales, UBA, mayo 2003.
- Antunes, Ricardo. ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las transformaciones y el rol central del mundo del trabajo. Ed. Antídoto, Bs. As. 1999.
- Tarrow, Sidney. El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Ed. Alianza, Madrid, 1997.

Fuentes audiovisuales

- “Abierto por quiebra”. Guión y dirección: Castro, Carlos. Tierra de Fuegos Producciones. Revista En Marcha. La Plata, 2003.

Fuentes gráficas
