

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

Mecanismos de poder en fábricas recuperadas.. Estudio de dos casos de la zona sur del Gran Buenos aires.

Juan Manuel Brusco.

Cita:

Juan Manuel Brusco (2009). *Mecanismos de poder en fábricas recuperadas.. Estudio de dos casos de la zona sur del Gran Buenos aires. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1388>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Mecanismos de poder en fábricas recuperadas. Estudio de dos casos de la zona sur del Gran Buenos aires

*Juan Manuel Brusco
Universidad Nacional de Quilmes
juanmab23@gmail.com*

INTRODUCCIÓN

La presente ponencia se enmarca dentro de mi trabajo de tesina de licenciatura bajo la dirección de la doctora Beatriz Wehle. La finalidad de esta presentación es la de poder dar cuenta de los mecanismos de poder que se desenvuelven puertas adentro de los emprendimientos conocidos como fábricas recuperadas y que, en lo que a la bibliografía consultada respecta, se presentan como formas planas de organización la las que los trabajadores tienen todos la misma capacidad de ejercer poder, alcanzando su ápice en las asambleas en las que se decide el destino de la fábrica.

Mi intención con esto no es la de ir en contra de estas afirmaciones, sino la de deshomogeneizar este tipo de apreciaciones viendo si en todos los emprendimientos fabriles llevados

adelante por sus trabajadores se dan los mismos mecanismos de distribución del poder. Además de esta finalidad se introduce el leitmotiv de mis esfuerzos que consiste en identificar que tipos de mecanismos se utilizan en las prácticas para la organización de la fábrica recuperada y, teniendo como marco central la obra de Michael Foucault titulada *Vigilar y Castigar*, analizar las formas en las que los trabajadores son cercados, dominados, disciplinados. Este cerco que se le ejerce va unido de manera recíproca y compleja al uso económico del cuerpo, su constitución como fuerza de trabajo será posible solo si este cuerpo está sujeto, se convierte en fuerza útil, si es un cuerpo productivo y sometido al mismo tiempo.

En palabras de Foucault: “el cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone. Una ‘anatomía política’, que es igualmente una ‘mecánica del poder’ (...) no simplemente para que ellos (los cuerpos) hagan lo que se desea, sino para que operen como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficiencia que se determina” (Foucault, 2005: 141). La disciplina hace al cuerpo más obediente, así como más útil en otras palabras, además que disminuye esas mismas fuerzas en términos políticos, se lo reorganiza, se le da toda la relevancia a su fortalecimiento en términos económicos de utilidad.¹

Para poder dar cuenta de esta problemática utilicé una serie de entrevistas en profundidad en dos fábricas recuperadas de la zona sur del Gran Buenos Aires.

EL CERCAMIENTO DE LOS CUERPOS EN LAS FÁBRICAS RECUPERADAS

I CONTROL DEL PRESENTISMO

La disciplina exige un determinado ordenamiento y control de los sujetos para así poder determinar sus ausencias y presencias, uno de los métodos que pude ver dentro de las fábricas recuperadas es el uso de un reloj perforador de fichas, una forma de control del presentismo divulgada dentro de las fábricas en general, cabe aclarar que este tipo de elementos se utilizan en una de las dos fábricas relevadas. Esto plantea desde el punto de partida dos formas en este aspecto diferentes de controlar la llegada de los obreros, en la que llamaré fábrica A la forma de verificar las ausencias o retrasos se lleva delante de una forma más rigurosa que en la fábrica B, en la que depende en cierta medida de la conciencia individual de los trabajadores para hacer lo correcto, si bien existen otro tipo de métodos, no son tan directos en este punto con en el primero de los casos.

La fábrica A cuenta con un aparato disciplinar montado en torno al sistema del reloj con tarjetero, no se limita solo a este sistema de fichas, sino que va mas allá ya que según los sujetos

¹ En este aspecto es posible hacer una relación con el texto titulado Clase, Status y Poder en el que Talcott Parsons identifica esta capacidad o fuerza política de las personas para ‘conseguir que las cosas se hagan’ pero este autor solo identifica la violencia coercitiva como el medio para encauzar a estos sujetos (Bendix, 1972).

entrevistados no basta con que se controle que los trabajadores ingresen a la planta a un determinado horario, se debe controlar además que los socios al ingresar se pongan a hacer las tareas pertinentes de su puesto dentro del establecimiento, si bien se hacen ciertas excepciones, en el caso de que no haya trabajos extremadamente urgentes se les permite tomar mate durante la primer media hora. Pero para que esto sea llevado adelante de forma eficaz se tuvo que disponer en este caso de la implementación de un rol específico, “el jefe de personal”, esta persona es la encargada de llevar adelante un registro de las ausencias, además del por qué de las mismas, y realizar los descuentos pertinentes en caso de que un trabajador no vaya a cumplir con sus obligaciones.

(...) además de ser una cooperativa somos una empresa, lo que vos tenés que cumplir son los horarios y las horas como en toda empresa, y es por eso que hay horarios diferentes dentro de la fabrica dependiendo del tipo de trabajo que se haga, hay quienes viene a las 9 de la mañana porque trabajan con bancos y comercios, y sino no tendría sentido que vengan a las 6, bueno eso lo maneja este jefe de personal que ve cómo y cuándo se tiene que hacer los descuentos dependiendo de si se viene o no a trabajar.
(Miguel, Fábrica A)

En el recientemente citado párrafo de una de las entrevistas se ve como se expresa claramente que mas allá de los ideales de igualdad que se tiene dentro de una cooperativa se dan diferencias entre sus integrantes, pero siempre se guardó cuidado por parte de los entrevistados de aclarar que si bien se dan de hecho estas diferencias en las tareas y horarios, no dejan nunca de ser una cooperativa donde sus trabajadores están mejor que dentro de una fábrica capitalista. Estas afirmaciones entran en conflicto con lo que expresa este extracto ya que se explicita que si bien son una cooperativa, son una fábrica encargada de producir ganancia, más allá de todo está como relevante en primera medida la rentabilidad del horario de trabajo y lo estricto que debe ser el cumplimiento de los horarios para que esto pueda ser efectivamente así. Pero nuevamente siempre que se llegaba a afirmaciones de este peso, se volvía a aclarar por parte de los sujetos que eso era así por el bien de la cooperativa misma más que por un beneficio personal, dándole así a estas medidas una sensación de horizontalidad, cuando en las prácticas se generan diferencias dependiendo del tipo de trabajo que se lleva realiza por parte de cada uno de los socios. Todas estas diferencias tiene un sentido para la cooperativa, para que se mantenga en funcionamiento la misma, tienen un por qué económico. No solo se hace una diferenciación de horarios dependiendo de la labor que se realice, sino también el “jefe de personal” hace un seguimiento del horario en el que se ingresa y el horario en el que efectivamente empieza el trabajo, como así también los motivos por los cuales los obreros pueden no presentarse a trabajar, para de esta manera poder realizar los descuentos pertinentes. Pero ese método es justificado también

por otro de los trabajadores de la fábrica A como un mecanismo por el cual todo se hace más igualitario, es visto así como un mecanismo de control, pero todo este sistema se realiza para lograr que todos trabajen lo que deben trabajar, aludiendo así a una justicia moral por un tiempo trabajado igualitario y lo ve explícitamente como “algo que hemos puesto, pero no es por controlar como lo toman todos, me parece que es algo más igualitario, una garantía de que se trabaja lo que se debe trabajar. Hubo algunas rebeldías, pero la mayoría es la que vale.” (Francisco, Fábrica A)

De distinta forma se llevan adelante las cosas en la fábrica B, en este caso los trabajadores si bien tiene un horario que debe ser respetado, no se cuenta con un sistema de reloj y fichero como en el caso anterior, se cuenta solo con la mirada de los compañeros de trabajo teóricamente que deben controlar que los trabajadores que están en la misma zona de la fábrica lleguen a la hora requerida y pactada, en caso contrario deberían reportarlo a algún miembro del consejo de administración. Pero por lo que se relataba en las entrevistas era evidente que este tipo de medidas llegaban a generar cierta discordia ya que muchos de los que entraban más tarde pedían camaradería por parte de sus compañeros y no ser reportados, lo que ponía a sus compañeros laborales en un dilema moral. Esta situación conducía a que se generen roces entre los compañeros de sección dentro de la fábrica B.

Para solucionar esto se debió hacer un poco más rígido el método de control, para que no se generasen roces, se recurrió a que los encargados de la seguridad en la puerta llevaran un registro, si bien un tanto rudimentario, de los horarios en los que ingresaba cada uno de los trabajadores. La disciplina en este caso evita que se genere discordia, posibilita que la fábrica pueda mantenerse como institución y que no se convierta solo en una muchedumbre en la que se hace solo lo que se quiere y no lo que se debe. Para los sujetos entrevistados en este caso era un problema de que tal vez no se sentía del todo propia a la fábrica, sino que se venía solo a trabajar por un sueldo, y eso es visto como un error que debe ser reparado en este caso recurriendo a un método de control disciplinar.

Este método que se implementó fue recibido bien contra lo que se creía en un principio por parte de la comisión directiva, que esos controles de fábricas capitalistas no cuadrarían con una cooperativa, pero sucedió lo contrario, fue visto como algo que venía a potenciar la relación entre los trabajadores y no a disolver el espíritu de lo que una cooperativa representa. Además de eso en la práctica permitió realizar, al igual que en el caso A, una diferenciación de los horarios de trabajo dependiendo de la labor que se realizara, o para expresarlo mejor, permitió que se diferenciara el horario de ingreso y salida conforme la tarea que se desarrolla. Esto garantiza que se haga una diferencia en ambos casos del trabajo que se hace, y sucede que los que tienen puestos más altos en la escala jerárquica de la empresa ingresan a la fábrica en un horario cercano a las 9AM, mientras que los obreros raso (para definirlos provisoriamente de alguna manera) ingresaban en un horario cercano a las 6.30AM, esto se da como consecuencia de las diferentes tareas que se realizan. Pero

además de este motivo es para marcar una relación entre saber y poder dentro de estos establecimientos, y más que nada en lo que al caso B refiere, ya que en este caso los sueldos son iguales para todos, se reparte el excedente, la ganancia, pero los que tiene conocimientos, ya sean profesionales o prácticos, pero de gran importancia para el funcionamiento de la cooperativa, como ser el caso del contador entran más tarde, trabajan menos horas, su saber lo ubica en un lugar diferente que los otros trabajadores. Más precisamente este contador era también uno de los miembros más relevantes del consejo de administración y potencialmente el próximo dirigente del mismo, pero no por su ambición personal, sino que sus compañeros lo votan para ese cargo ya que consideran que su saber es esencial para la dirección, a pesar de que él mismo lo niegue. Lo que sucede en el caso A es que no solo se dan diferencias de horarios, sino también diferencias de sueldos, pero si bien esto genera un evidente y continua tensión entre los trabajadores en diferentes escalones de la escala jerárquica, es en definitiva una situación aceptada.

II CONTROL DE LOS TIEMPOS

La disciplina representa también el control adecuado del tiempo, este control penetra en el cuerpo para reducir los tiempos ociosos, el control se desliza de esta forma en toda la superficie en la que el cuerpo del trabajador entra en contacto con el medio de producción. Lo que se intenta generar es que la fuerza productiva sea mayor a la suma de las individualidades de los trabajadores, además del tiempo se deben articular a los obreros entre si la disciplina descompone el cuerpo para luego recomponerlo como parte también de una maquinaria social, una maquinaria “multisegmentaria” en términos de Foucault. Siguiendo con esta línea como se ha explicitado en la sección dedicada al marco teórico, el tiempo de unos debe ajustarse al tiempo de otros para de esta forma poder extraer la máxima cantidad de fuerzas y combinarlas en un resultado óptimo.

Es en este punto donde el análisis de los testimonios que se ven reflejados en las entrevistas tanto en el caso A como en el B tiene una gran similitud, se resalta en ambos casos una gran importancia al dominio del tiempo, al ordenamiento del tiempo en la producción. Se suele ver que se tiene como primordial la comodidad dentro del trabajo, que se trabaje cómodo pero eficazmente, se debe controlar el tiempo pero sin estarle a la persona encima para estos trabajadores de las fábricas recuperadas que son mi objeto de estudio. Pero más allá de que incomoda que se esté encima de la persona, actitud que suelen identificar con los jefes propios de la fábrica capitalista, ven que esta método de controlar más el trabajo mismo que a la persona es una actitud que termina siendo redituable para la cooperativa misma.

En los dos casos existe el rol de un coordinador en cada uno de los sectores de la fábrica, el rol de esta persona entre otros es el de marcar un ritmo de trabajo, pero no estar sobre las personas como una presencia asfixiante viendo que trabajen, pero esas cosas no se hacen según estos testimonios básicamente porque “no sirve”. Estar vigilando constantemente a una persona sería algo que generaría una incomodidad que impediría que este trabajador estuviese en condiciones de explayarse y liberar todo su potencial para el trabajo por miedo a tener la más mínima falla, una presencia constante sobre el obrero impediría que se haga del todo bien el trabajo, y el trabajo debe estar bien hecho sino deja de ser redituable.

El tiempo juega un papel casi fundamental en estas dos fábricas relevadas, lo que lleva a que los encargados deban tenerlo en cuenta en sus estadísticas de desempeño de los trabajadores tal y como se ve en el siguiente fragmento de una entrevista a uno de los coordinadores de un sector:

(...)depende del tipo de error que cometa, si lo hace porque no sabía, o no correspondía el material, porque puede ser culpa mía también, pero uno lo evalúa y esas cosas yo las elevo, las personas del taller que corresponden a mí, se llevan estadísticas de las cosas que se rompen y los tiempos. (Ramiro, Fábrica A)

El tiempo es el que está presente en la fábrica recuperada en cada uno de sus rincones, todo está fuertemente determinado por este factor que la atraviesa en todos los sentidos y que recae así sobre sus trabajadores. Más allá de los diferentes sectores, puestos de trabajo y tareas específicas, es el manejo eficiente del tiempo el que los hace depender a todos entre sí, es decir, genera una dependencia de los sectores, lo que hace surgir contantemente la necesidad de una comunicación adecuada. Puede identificarse de esta forma una doble tarea del tiempo, por un lado si puede ser visto como un presencia que determina las tareas, algo que debe ser cumplido, un plazo indicado para cada uno de los trabajos, pero por el otro es además una presencia que obliga a que la fábrica se una por necesidad, surge un tipo de motivación que lleva a que todos estén al tanto de lo que sucede dentro de la cooperativa. Se conoce la situación de cada uno de los sectores ya que ninguno puede atrasarse o esto generaría un desfase entre diferentes puntos de la producción, y hacia adentro de cada uno de estos sectores el cumplimiento de los plazos del tiempo determinados genera que se dé un tipo de solidaridad entre los trabajadores tal y como se ve en la siguiente transcripción de una entrevista de la fábrica B: “la producción tiene que salir, sino se para todo, ¿viste? Y si se da por desgracia el caso que por alguna razón alguien se atrasa se lo ayuda, trabajamos entre todos para que las cosas se hagan como debe ser.” (Cristian, Fábrica B)

III REFLEXIONES FINALES

Lo que se evidencia más allá de los mecanismos de control es que si bien los mismos tiene una efectividad para sostener al sistema en el que los obreros se despeñan laboralmente, éstos trabajadores tiene la oportunidad de cambiarlo.

Existe la posibilidad de que los trabajadores de estas fábricas recuperadas cambien el sistema que se les impone, lo que se pone de manifiesto es que el lógica fabril se impone sobre ellos por medio de el aprendizaje del oficio de de las formas en las que “debe hacer el trabajo”. Pero existen circunstancias en las que el poder está en manos de estos mismos trabajadores como ser la propiedad de los medios de producción y las asambleas que definen el futuro del emprendimiento. Aun así estas dinámicas de poder que se desplazan en torno a sus movimientos y organización corporal siguen vigentes a lo largo del tiempo, más allá del momento de la recuperación viéndolo en retrospectiva.

Considero por lo visto en las entrevistas que esto no desea ser cambiado por parte de los trabajadores, esta lógica fabril forma una parte constitutiva de sus experiencias condicionando su visión del “como debe ser el trabajo” y a la vez afirmar que no desean cambiar esto. Pero no lo es ya que existen circunstancias críticas en la historia de las recuperaciones de las fábricas en las que todo se detiene, esta lógica se queda inmóvil por un tiempo mientras solo existen las asambleas y la fábrica no retoma sus labores de producción. Y es en estos momentos en los que se puede optar por cambiar esta lógica de trabajo por otra lógica, que seguramente tendrá otras normas en las que se manifieste la disciplina, pero se optó en ambos casos por conservar la forma capitalista de trabajo y configurar a estas fábricas recuperadas como fábricas que buscan maximizar la ganancia siguiendo con la lógica del mundo capitalista que las rodea.

Bibliografía

- Bendix, Reinhard. Clase, status y poder, Madrid, Euramérica, 1972
- Berger P. y Luckmann T. La construcción social de la realidad, Buenos Aires, Amorrortu, 2006.
- Deleuze, Gilles. Foucault. Buenos Aires, Paidós, 1987.
- Eribon, Didier. Michel Foucault. Barcelona, Anagrama, 1992.
- Fajin, Gabriel. Cooperativa de recuperadores de residuos, Buenos Aires, Centro de Cultura de la Cooperación, 2002.
- Fajin, Gabriel. Fábricas y empresas recuperadas, Buenos Aires, Centro de Cultura de la Cooperación, 2003.
- Fernández Álvarez, María Inés. “Transformaciones en el mundo del trabajo y proceso de ocupación/recuperación de fábricas.” En: Realidad Económica, Buenos Aires nº197, 1 de julio/15 de agosto 2003. pp. 24-39
- Foucault, Michel. "Método", “El derecho de muerte y poder sobre la vida” en Historia de la sexualidad. La voluntad de saber. Siglo XXI, Bs. As., 1990. <http://www.box.net/public/g82n86r4jq>
- Foucault, Michel. Historia de la sexualidad. El uso de los placeres. Siglo XXI, Bs. As., 1993. <http://caosmosis.acracia.net/wp-content/uploads/2006/12/foucault-michel-historia-de-la-sexualidad-ii-el-uso-de-los-placeres.pdf>
- Foucault, Michel. Microfísica del poder. La Piqueta, Madrid, 1991. <http://www.box.net/shared/926qdec98z>
- Foucault; Michael. Vigilar y Castigar, nacimiento de la prisión, Buenos Aires, Siglo XXI Editores Argentina, 2005
- García Allegrone, Verónica. La construcción de la identidad colectiva en los procesos de recuperación de fábricas y empresas en Argentina. Un estudio de caso. En publicación: e-latina: Revista electrónica de estudios latinoamericanos, vol. 4, no. 15 :: .abril-junio 2006.[Citado: 6/4/2008]. Disponible en: <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/hemeroteca/elatina/elatina15.pdf> ISSN: 1666-9606.
- Hegel, G.W.F. Fenomenología del espíritu. México, Fondo de Cultura Económica, 1973.
- Héller, Pablo. Empresas recuperadas, gestión obrera y cooperativas. En: <http://poloobrero.org.ar/sindical/gestionobrero/descomposicion.htm>, 20/6/2002
- López Echagüe, Hernán. La política está en otra parte, Buenos Aires, Norma, 2002.

- Magnani, Esteban. El cambio silencioso, empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina, Buenos Aires, Prometeo Libros, 2003
- Marx, Karl y Engels, Friedrich. La ideología alemana. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 1966.
- Partenio, Florencia. “La recuperación de fábricas”, En: Estudios del trabajo, Buenos Aires n° 28, julio/diciembre 2004. pp. 29-55
- Poster, Mark. Foucault, el marxismo y la historia, Modo de producción versus modo de información. México, Paidós, 1991.
- Rebón, Julián. “Conciencia obrera y desempleo.” En: Realidad Económica, Buenos Aires n° 205, 1 de julio/15 de agosto 2004. pp. 79-98
- Rebón, Julián. Desobedeciendo al desempleo, Buenos Aires, Ediciones Picaso, 2004.
- Rebón, Julián. La empresa de la autonomía. Apuntes acerca de la recuperación de empresas por sus trabajadores en Argentina. En publicación: OSAL, Observatorio Social de América Latina, año VII, no. 21 . CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina: Argentina. 2006. [Citado: 6/4/2008]. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal21/Rebon.pdf> ISSN: 1515-3282.
- Sin Patrón. Buenos Aires. Lavaca. 2004
- Weber, Max. Economía y sociedad. México, Fondo de Cultura Económica, 2008.