

De la lucha a la producción: nuevos desafíos de las empresas recuperadas en la Argentina Actual.

Julián Rebón, Laura Tottino Argentina y
Rodrigo Salgado.

Cita:

Julián Rebón, Laura Tottino Argentina y Rodrigo Salgado (2007). *De la lucha a la producción: nuevos desafíos de las empresas recuperadas en la Argentina Actual. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1302>

XXVI Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología.
Latinoamérica en y desde el Mundo. Sociología y Ciencias Sociales ante
el cambio de época: Legitimidades en debate. Guadalajara, 2007.

Título de la ponencia: “De la lucha a la producción: nuevos desafíos de las empresas recuperadas en la Argentina actual”.

Ponentes:

Dr. Julián Rebón. (I.I.G.G./U.B.A./CONICET)

julian@rebon.com.ar. Uriburu 950, 6° piso. CP. 1114

Lic. Rodrigo Salgado (I.I.G.G./UBACYT)

rodrigosalgado@speedy.com.ar. Uriburu 950, 6° piso. CP. 1114

Lic. Laura Tottino (I.I.G.G./U.B.A.)

lauto@arnet.com.ar. Uriburu 950, 6° piso. CP. 1114

Introducción.

La recuperación de empresas (RE) es la conceptualización con la cual se ha denominado a un conjunto heterogéneo de procesos, en los cuales empresas en crisis son puestas a producir por sus trabajadores. Desde fines de la década pasada, y con particular intensidad a partir de 2001, miles de asalariados en todo el país se han hecho cargo de empresas en procesos de quiebra, cierre y/o importantes incumplimientos del contrato salarial con sus trabajadores.

Durante el apogeo de la crisis, la RE adquirió una fuerte presencia social, alcanzando alta legitimidad y difusión en la sociedad. Desde 2003, nuestro trabajo de investigación, objetivado en diversas publicaciones, avanzó en la construcción de un marco hipotético-causal del proceso en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

La hipótesis central desarrollada por nuestra investigación afirmaba que el desarrollo de la RE es la resultante de la conformación de una embrionaria alianza social. Los trabajadores de estas empresas logran avanzar en sus grados de unidad y construir una alianza que se estructura en base al modo en que la crisis del orden social altera las condiciones de reproducción de diferentes identidades sociales. Desobedeciendo al desempleo, conforman una incipiente y original fuerza social que logra la obtención de una tenencia legal provisoria de la unidad productiva y constituye condiciones para el inicio de la producción. Expresan y constituyen un proceso de igualación del espacio de la unidad productiva y de autonomización frente a las heteronomías clásicas de dicho espacio. De esta manera, el avance de estos trabajadores sobre la producción logra desarrollarse en las condiciones sociales existentes, viabilizando la preservación de la fuente de trabajo. Así, sin pretenderlo, será su lucha, y no la mera dinámica de la acumulación capitalista, las que los conforme como una nueva personificación de la fuerza de trabajo (Rebón: 2005).

Sin embargo, el conjunto de nuestros avances investigativos acerca del proceso que sucintamente reseñamos fueron elaborados en la etapa de expansión de la RE. Nacida al calor de una crisis de inédita magnitud, la reversión de la misma, conduce a su reflujó. En la actualidad, el cierre, al menos provisório, del marco de depresión económica y crisis política, nos plantea nuevos interrogantes acerca de su desarrollo futuro.

En este nuevo período ¿podrán los trabajadores recuperar nuevas empresas? Y donde esto ocurra, ¿cuáles serán sus factores estructurantes? Con relación a aquellas empresas recuperadas nacidas en el momento más intenso de la crisis ¿logran avanzar de forma sostenida sobre la producción? ¿En que medida lo hacen prolongando la

autonomización e igualación inicial?¹ ¿En que medida prolongan la alianza social del momento originario?

En la respuesta a este conjunto de interrogantes estamos trabajando en nuestro proyecto actual de investigación UBACYT denominado “Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas”. El trabajo aquí presentado constituye un avance preliminar del mismo. La fuente de datos central es un nuevo relevamiento a las empresas ya relevadas durante el 2003². Durante el tercer trimestre de 2006 visitamos las unidades productivas en las cuales en 2003 habíamos relevado la historia y funcionamiento de la empresa, así como las identidades sociales de los trabajadores a partir de entrevistas y una encuesta. En este nuevo relevamiento hicimos entrevistas a informantes clave y observaciones *in situ* para avanzar en la respuesta a nuestros interrogantes.

La reproducción

En anteriores trabajos señalamos los distintos obstáculos que enfrentaba la ampliación del proceso a nuevas unidades ante la reversión del marco general de depresión económica y crisis política. En tanto dicho marco de crisis fue el elemento estructurante para la génesis del proceso, posibilitando la conformación de la alianza social que logra avanzar sobre la tenencia de las unidades productivas y la dirección de la producción, nos interrogábamos en que medida el fin de dicho marco impactaría en el desarrollo del proceso (Rebón: 2005).

Diversos cambios frente al período más agudo de la crisis, deben ser reseñados para entender las dificultades que encuentra la reproducción ampliada del proceso. Por una parte, asistimos al fortalecimiento de la heteronomía clásica del ámbito fabril, la reversión del proceso de abandono capitalista de la producción por cambios en los niveles de rentabilidad contribuye a que ante situaciones de crisis puedan aparecer nuevos capitalistas

¹ Las investigaciones de Piaget sugieren que una verdadera cooperación basada en la autonomía debe superar tanto el riesgo de la anomia como el de la construcción de una nueva coacción. Así, la cooperación, en el plano del intercambio de acciones concretas, supone la construcción de una nueva normatividad que logre poner en correspondencia las acciones, enfrentando la anomia y a la heteronomía, y constituyendo la actividad auto-disciplinada frente a la inercia y la actividad forzada (Piaget: 1988). En esta tensión entre la anomia y la heteronomía avanza la nueva cooperación social en el campo de la producción, imprimiendo según sus características, un carácter determinado al orden socio-productivo.

² Se trata de las cooperativas Artes Gráficas el Sol, Bauen, Brukman, Campichuelo, Chilavert, Cooperpel, Diógenes Taborda, IMPA, Instituto Comunicaciones, La Argentina, La Nueva Esperanza, Monte Castro, Patricios, Vieytes y Viniplast. Las empresas Clínica Salud Medrano y 26 de septiembre, también entrevistadas en el 2003, había dejado de existir para 2006.

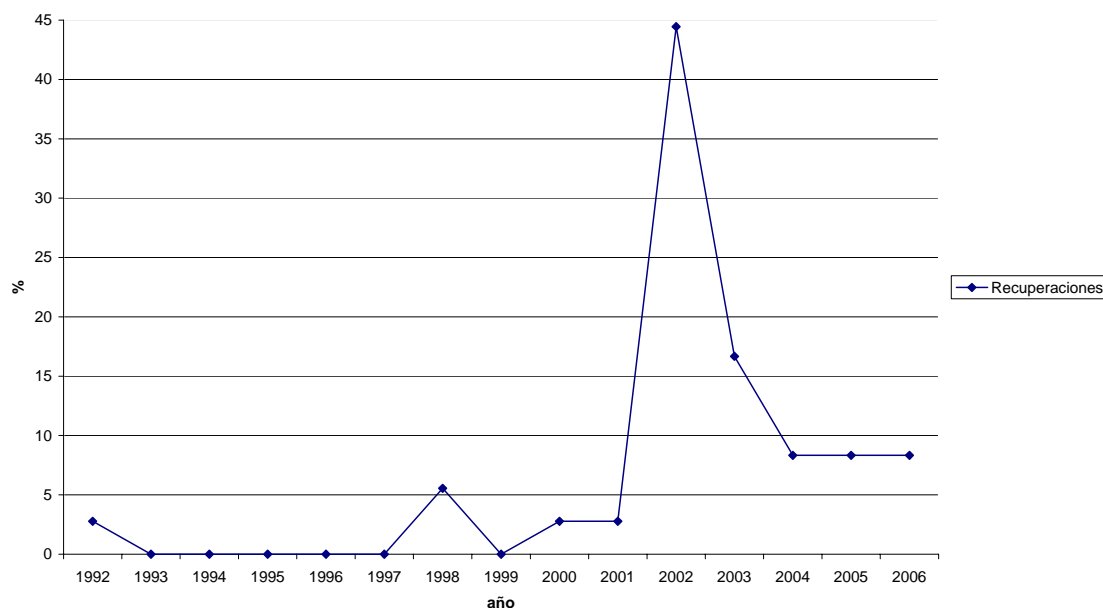
dispuestos a “recuperar la empresa”³. En la perspectiva de la fuerza de trabajo, la mayor facilidad para obtener otro trabajo por parte de los asalariados, en especial los más calificados, así como el aumento de la posibilidad de cobrar indemnizaciones atenúa la tensión social. Otro elemento es el cambio de poder y posición de los actores sociales y políticos. Antiguos aliados como el movimiento asambleario o el piquetero han visto disminuir disminuido su capacidad de movilización. Por otra parte, algunos cuadros políticos y sociales que habían encontrado en la organización de los movimientos de recuperación su estrategia de acumulación de poder social han logrado ingresar a la institucionalidad política atenuando su participación en el proceso y/o la radicalidad de la misma del mismo. Diversos miembros de la clase política que en el momento de la crisis estaban dispuestos a apoyar adaptativamente a un fenómeno de alta legitimidad social que contrastaba con su baja legitimidad, hoy, ante el cambio de contexto, tienden a ser más reacios a brindar apoyos, oponiéndose abiertamente en algunos casos.

Como podemos observar en el gráfico la evolución del proceso asume una forma aluvional concentrando casi la mitad de los casos en el pico de la crisis en el 2002. Posteriormente, en paralelo a la recomposición económica y política, tiende marcadamente a descender hasta 2004, aunque en este año se empieza a suavizar el declive. Llamativamente, luego se estabiliza asumiendo una forma amesetada. Si bien la intensidad es marcadamente menor al pico de la crisis, se mantiene constante en valores superiores a los obtenidos en los años anteriores al 2002.

³ También la reciente recuperación del poder sindical, la otra gran heteronomía del ámbito fabril, funciona, al menos en algunos casos, como un obstaculizador al desarrollo del proceso. Acerca del papel del sindicato en las recuperaciones consúltese Rebón (2005).

Gráfico1

Distribución porcentual de recuperaciones por año . Ciudad de Buenos Aires 1992-2006



Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

¿Por qué pese a la reversión de los elementos estructurantes el proceso, aunque con una baja intensidad, continúa expandiéndose? En nuestra hipótesis esto se debe a la instalación cultural de la forma social “recuperación” como un repertorio de acción posible ante determinadas situaciones. Culminábamos en 2004, nuestro primer avance advirtiendo que la recuperación se incorporaba a la “caja de herramienta” de los trabajadores como un modo de enfrentar el cierre empresarial y la precarización laboral. Se transformaba así, no sólo en una herramienta, una configuración de acciones, no solamente existente, sino también conocida y valorada positivamente por los trabajadores. En tanto la desaparición de empresas es una resultante de la crisis, y ésta es un elemento estructural del capitalismo, una vez que esta alternativa se instala socialmente, aún cuando se reviertan parte de los factores que conformaron su génesis, su difusión puede continuar mientras no entre en crisis dicha instalación como repertorio, o las condiciones políticas se vuelvan abiertamente hostiles a la experiencia. Así, génesis y desarrollo se apartan parcialmente en sus elementos estructurantes.

Recientemente, hemos buscado explorar con mayor detenimiento entre distintos grupos de trabajadores la hipótesis de la incorporación de la forma social “recuperación” como repertorio de acción entre los asalariados. En tal dirección hemos explorado su conocimiento por otros conjuntos de trabajadores. Los resultados de una encuesta entre

trabajadores del Subte de la Ciudad de Buenos Aires y trabajadores no docentes de la Universidad de Buenos Aires - dos universos con distintos niveles de movilización y experiencia organizativa- apoyan nuestra hipótesis. La recuperación de empresas es conocida en ambos casos por alrededor del 90% de los encuestados, entre los mismos la inmensa mayoría valora positivamente al proceso. Dicha valoración positiva se funda centralmente en la relevancia social que le otorgan los encuestados al hecho de recuperar una fuente laboral y productiva. Sólo para una minoría la importancia del hecho radica en demostrar la posibilidad de producir sin patrón⁴. No obstante, es ampliamente mayoritaria la opinión de que una empresa dirigida por los trabajadores puede funcionar. Más aun, dicha capacidad de hacer funcionar a las unidades productivas es considerada igual o superior a la del capital. Si bien estos datos no pueden ser extrapolados al conjunto de los trabajadores, si nos están indicando la existencia de un conocimiento y valoración positiva del proceso entre diversos conjuntos de trabajadores. Y al mismo tiempo nos muestra la creencia entre los mismos que producir de forma autogestionada es posible, y que dicha empresa puede ser tan o más eficiente que la capitalista⁵.

Cuadro 1. Conocimiento y actitud frente a la recuperación de empresas y actitud frente a la autogestión. Trabajadores no docentes y del subterráneo de la ciudad de Buenos Aires, 2006.

⁴ Es interesante como esta fundamentación de la relevancia del proceso asume diferentes formas entre el grueso de los trabajadores del subte y quienes conducen su combativo cuerpo de delegados. Mientras entre el conjunto de los trabajadores del subte el 80% destaca la recuperación en tanto preservación de una fuente laboral, el 90% de los delegados señala la demostración que se puede trabajar sin patrón como lo más relevante socialmente.

⁵ También muestra cierta tendencia a un mayor conocimiento y visión positiva del proceso entre los territorios con mayor experiencia de lucha y organización, así los valores en subterráneos son moderadamente superiores que entre los no docentes. Dicha diferencia se explica por las diferentes experiencias de lucha previa y organización de los trabajadores de ambos territorios.

	Conoce a la recuperación de empresas		Imagen del proceso		Puede funcionar empresa dirigida por trabajadores		Funcionamiento de empresa dirigida por trabajadores	
	No				No			
Trabajadores no docentes n:164	No	12,5			No	14,5		
	Si	87,5	Positiva	87,5	Si	85,5	Mejor que con patrón	39,2
			Ni positiva ni negativa	10,7			Igual que con patrón	51,0
			Negativa	1,8			Peor que con patrón	9,8
	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100
Trabajadores de subte n:133	No	8,3			No	4,7		
	Si	91,6	Positiva	95,9	Si	95,3	Mejor que con patrón	47,8
			Ni positiva ni negativa	4,1			Igual que con patrón	51,3
			Negativa				Peor que con patrón	0,9
	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100

Fuente: Encuesta trabadores del Subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires y no docentes de la Universidad de Buenos Aires Picaso 2006.

En suma, el proceso sin la forma aluvional de la crisis, con una baja pero constante intensidad, continúa en su ampliación. Pero, ¿qué pasa con las empresas una vez que los trabajadores se han hecho cargo de las mismas? ¿Es dicho proceso reversible? ¿Logran sobrevivir como empresas y como recuperadas?

Las empresas nacidas en los distintos períodos del proceso, la fase inicial, la fase aluvional, y el período descendente o tardío, en su inmensa mayoría continúan existiendo como recuperadas. El porcentaje de empresas que funcionan como recuperadas fluctúa entre el 80 y el 86% entre los diversos períodos. Aquellas que son más recientes, y por lo tanto han estado expuestas a un menor paso del tiempo y por ende al riesgo de desaparecer, tienen una mayor preservación. Lamentablemente, carecemos de estadísticas de mortandad de empresas capitalistas con características similares para poder realizar un análisis comparativo.

Cuadro 2: Conservación como empresa recuperada según período. Ciudad de Buenos Aires, 2006.

		Períodos de recuperación		
		Antes de 2002	Durante 2002	Después de 2002
Existe como recuperada	si	80,0	81,3	86,7
	no	20,0	18,8	13,3
	Tota	100	100	100

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

De las empresas que dejan de existir como recuperadas tres desaparecen como empresas y tres cambian de forma social. De estas últimas, dos se transforman nuevamente en empresas privadas capitalistas y una pasa a ser estatizada por el gobierno de la Ciudad incorporándose a los socios de la cooperativa como asalariados de planta permanente del Estado local.

Ahora bien, aquellas logran funcionar como recuperadas ¿Cómo lo hacen? ¿En que medida logran funcionar productivamente? ¿En que medida logran innovar socialmente en dicha tarea?

La producción

En el avance sobre la dirección de la producción, los trabajadores enfrentan diversos desafíos. ¿Cómo congeniar la autonomía, los grados de libertad adquiridos, con las necesidades de la producción? ¿Es posible sostener y profundizar el proceso de autonomización iniciado, y con ello los grados de igualdad alcanzados?

Un análisis de las trayectorias de las formas en que se efectúa la distribución de los ingresos en las empresas puede servirnos como un indicador de las transformaciones emergentes en el proceso de igualdad. Para tal caso, compararemos las formas en que se efectuaba dicha distribución en nuestro primer registro de 2003 con las formas que asume en la actualidad. Si la apropiación gratuita por parte de los capitalistas del fruto del plustrabajo de los asalariados es el núcleo estructurante del capital (Marx, 1998), en estas empresas en las cuales el capitalista ha dejado de estar presente ¿Qué forma asume la apropiación? ¿Se ha transformado en el transcurso de estos años?

El universo que instrumentaliza la posesión de las unidades productivas refiere a un conjunto de individuos asociados en cooperativas de trabajo. Las unidades productivas no asumen un carácter de “propiedad social”, sino, en forma dominante, una tenencia privada atenuada de carácter colectivo. Se observan dos obstáculos a la propiedad privada plena. Uno es que la gran mayoría de las cooperativas no son propietarias de sus unidades productivas.⁶ Por otra parte, la forma jurídica “cooperativas de trabajo” estipulada legalmente para trabajadores que ponen en común su fuerza laboral con el objeto de llevar

⁶ Al momento del relevamiento existían diferentes situaciones. Once de las empresas, a partir de la ley de expropiación temporal por el Estado de la Ciudad de Buenos Aires, tenían cesiones en comodato de los bienes muebles e intangibles y cesiones transitorias de los inmuebles. En noviembre de 2004 se sanciona una ley de expropiación definitiva de los bienes inmuebles que alcanza a dichas empresas estableciendo la venta de dichos bienes con facilidades a las cooperativas. Sin embargo, dicha ley no ha sido efectivizada aún. De las otras cuatro empresas, una alquilaba a la quiebra el establecimiento, otra era propietaria de la maquinaria y alquilaba al Estado el inmueble, otra sólo poseía una guarda judicial pero no tenía autorización para funcionar y sólo una era propietaria plena de la unidad productiva.

adelante una empresa, impondrá limitaciones a la propiedad privada plena.⁷ Pasemos a analizar las formas concretas de distribución de lo producido al interior del colectivo laboral personificado en las cooperativas de trabajo.

En nuestro primer relevamiento, en 2003, encontrábamos que en una leve mayoría de las empresas el tipo de retribución era igualitaria.⁸ Es decir, que en más de la mitad de las empresas existía un criterio igualitario de distribución de los ingresos de la cooperativa entre sus trabajadores. Este proceso de igualación posee un doble origen. Por un lado, en el momento inicial de la empresa, cuando los recursos son escasos, mantener la diferenciación preexistente se vuelve prácticamente imposible.⁹ La casi totalidad de los ingresos se dedican, en este período, a poner a punto la maquinaria y a la compra de materia primas. Por otra parte, en algunas empresas el pago con vales ya había licuado la estructura salarial marcada por los convenios colectivos de trabajo. En estos casos, la igualación comenzó por iniciativa del patrón y se prolongó por extensión a las nuevas empresas. (Rebón: 2004)

Ahora bien, en un reciente relevamiento observamos una reversión de los procesos de igualación al interior de la unidad productiva con respecto a las primeras etapas de la recuperación. En 2006, observamos que en las empresa recuperadas la relación entre retribución igualitaria y diferenciada se ha modificado, si antes en poco más de la mayoría de las empresas se retiraba igualitariamente, actualmente en la amplia mayoría se retira en forma diferenciada.

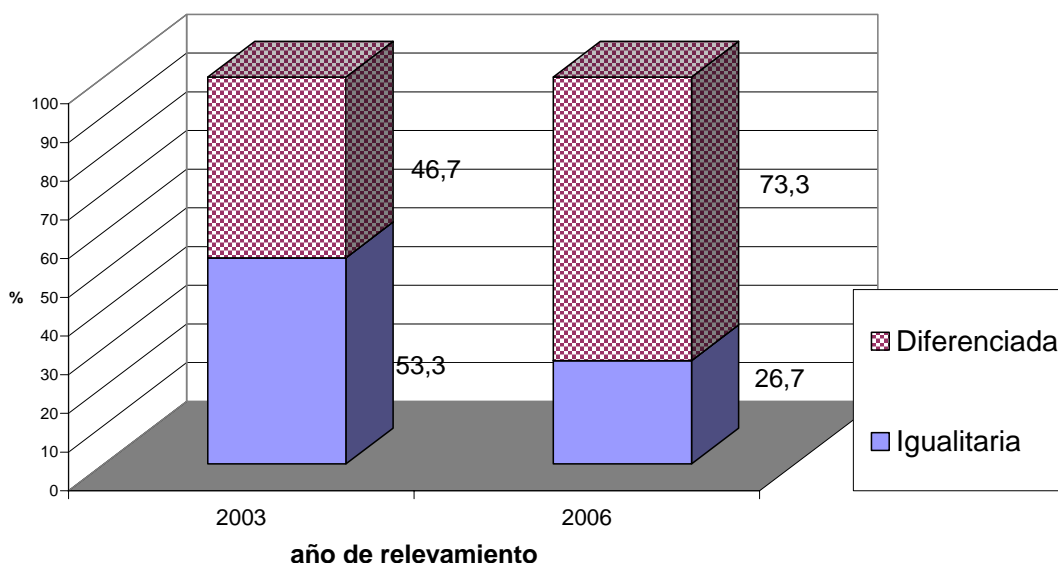
Gráfico 2.

⁷ Establece límites a la enajenación de la empresa y su posterior reparto entre los asociados. Además, todos los asociados tienen, formalmente, el mismo poder de decisión independientemente del capital suscrito por cada uno.

⁸ Por retribución entendemos tanto el retiro a cuenta de utilidades de los asociados como el pago a trabajadores no socios.

⁹ Sin embargo, no toda situación de escasez de recursos da lugar a un proceso de igualación. Que en las condiciones extremas fructifiquen relaciones de reciprocidad depende sobremanera de las identidades involucradas.

Criterio de retribución en empresas recuperadas según año de relevamiento.



Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

Esta modificación de las formas igualitarias de distribución nos indica, preliminarmente, la existencia o desarrollo de procesos de diferenciación al interior de las unidades productivas. Este proceso implica la diferenciación de empresas antes igualitarias – en más de la mitad de las empresas que en el 2003 se retribuía igualitariamente, en la actualidad se retribuye diferenciadamente-, ya que las que retiraban diferenciadamente en el 2003 no han sufrido mayores modificaciones.¹⁰

Cuadro 3: Modalidad de retribución 2003 según modalidad de retiro en el año 2006.

		Modalidad de retribución en 2003	
		Igualitario	Diferenciado
Modalidad de retribución en 2006	Igualitario	43%	16%
	Diferenciado	57%	84%
	Total	100%	100%

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

¹⁰ Sólo en un caso el criterio diferenciado de retribución muta a igualitario. La particularidad de este caso reside que en el 2003 ya contaba con una importante antigüedad, habiendo desarrollado por entonces un proceso de diferenciación hacia los no socios, como muchas empresas nacidas en ese período han desarrollado más recientemente. En 2006 esta tendencia se había revertido en el marco de una fuerte crisis interna que reduce drásticamente la cantidad de trabajadores y los ingresos de la cooperativa.

Estos elementos resultan centrales a nuestro entender, ya que en resultados investigativos anteriores producto de nuestro primer relevamiento afirmábamos que

“El complejo proceso que enfrentan los trabajadores, las experiencias de lucha que los trabajadores comienzan a compartir, va desarrollando un proceso de igualación de construcción de un nosotros de sujetos originales: se estructura un esbozo de nueva identidad como producto de la confrontación con el otro. La distribución igualitaria de los ingresos es una forma de reafirmar esa identidad. Nos parece importante destacar esto ya que lo consideramos un elemento central para la construcción de un colectivo que necesita consolidarse para afrontar la lucha y se va consolidando con esta. Esto conduce a que en aquellas empresas con más conflictividad, la igualación se exprese en diversos ámbitos y no solo en la modalidad de retiros, al producirse una mayor solidaridad mecánica entre los trabajadores (Rebón: 2005; Pág. 192).”

Pero también afirmábamos que más allá de los proceso de autonomización, innovación, igualación y democratización “distintos procesos obstaculizan crecientemente la posibilidad del desarrollo de las innovaciones introducidas. La autoexplotación; la burocratización; la explotación de otros trabajadores o el sometimiento a un capitalista en el ámbito de la circulación son algunos de los riesgos latentes y, en ocasiones, manifiestos con los cuales se encuentra la embrionaria cooperación constituida ¿En qué medida se tiende al desarrollo de estos elementos? Si esto es así, ¿cuál será el carácter social del orden socio-productivo resultante en estas empresas? (Rebón: 2005; Pág. 196).”.

Este carácter es todavía un elemento a desentrañar, sin embargo a partir del análisis preliminar de los datos podemos sugerir algunas hipótesis o respuestas posibles a estos interrogantes.

En primer lugar, encontramos otra transformación sustantiva en el interior de las unidades productivas. Desde la perspectiva de fuerza de trabajo se produce un significativo crecimiento, alrededor de un 45% entre ambos relevamientos. Al menos una cuarta parte de este crecimiento de la fuerza de trabajo utilizada ha sido efectuada en base a la incorporación dentro del colectivo, de trabajadores que no poseen la condición de socios plenos¹¹. En 2003, menos de la mitad de las empresas (40%) existían trabajadores no

¹¹ Como trabajadores no socios contemplamos sólo aquellos trabajadores que se encuentran en esferas que consideramos internas al proceso productivo mismo (producción, comercialización, administración). Excluimos aquí a los trabajadores que realizan trabajos en la cooperativa pero a partir de servicios externos, como abogados, contadores, auditores de seguridad e higiene, servicios de reparación de maquinarias e instrumentos de trabajo, etc.

socios-, en 2006 esta relación se invierte y las empresas que poseen trabajadores no socios pasan a ser la mayoría (66%)¹².

Ahora bien, ya en el anterior relevamiento, encontrábamos una relación entre la existencia de trabajadores no socios y la modalidad de distribución de los ingresos en general. Existía una tendencia a que la composición de la fuerza laboral sólo por asociados sea una característica dominante en las empresas más igualitarias en cuanto a la distribución. En cambio, la inclusión dentro del colectivo laboral de trabajadores no socios tendía a estar asociado a diferenciadas en la modalidad de retribución. Sin embargo, esta relación inversa entre retribución y existencia de trabajadores no asociados se profundiza en 2006 mostrando una plena polarización como podemos apreciar en el cuadro 6.

Cuadro 4: Empresas con trabajadores no asociados según modalidad de retribución en el año 2006

		modalidad de retribución	
		Igualitaria	Diferenciada
Posee trabajadores no asociados	No	100%	9%
	Si		91%
	Total %	100%	100%

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

¿Es entonces, la incorporación de trabajadores no socios es elemento estructurante de la diferenciación? ¿Qué formas asume la diferenciación y que relación tiene con la incorporación de trabajadores sin condición de socio pleno?

Tipos de diferenciación

Como apuntábamos el proceso de diferenciación se encuentra relacionado con la incorporación de trabajadores que no poseen la condición de socio pleno. Sin embargo, esta no es la única modalidad de diferenciación en cuanto a la retribución. Junto a la diferenciación entre socios y no socios, encontramos también diferenciación entre los

¹² La incorporación de trabajadores a la empresa como no socios parece asumir variadas formas. Las cooperativas de trabajo legalmente sólo pueden tener asalariados por un período de tiempo. En la actualidad parece demorarse la incorporación de trabajadores a la cooperativa como socios plenos, quedando en general en una situación permanente de contratación irregular. Entre estas empresas el porcentaje de trabajadores no socios en relación al conjunto del colectivo laboral es bastante heterogéneo, el rango varía entre un 9% y un 46%, mientras el promedio general es del 21%.

asociados a la cooperativa. En rigor, se desarrollan tres formas de retribución en las cooperativas analizadas.

En primer lugar encontramos en el 40% de las empresas una diferenciación de la retribución al interior de la cooperativa, es decir una diferenciación entre sus asociados. Estos procesos tienden a basarse en criterios que se encuentran desarrollados en las empresas capitalistas como modalidades de retribución al personal. Entre ellos podemos nombrar como central la categoría laboral como criterio de asignación de los retiros. La centralidad de la diferenciación no se basa en un atributo de la relación laboral de la empresa con el trabajador, sino en la tarea que efectúa el trabajador o su jerarquía ocupacional. En este tipo la diferenciación adquiere un carácter complejo, con base en la división singular del trabajo. La misma puede registrarse a través de diferentes dimensiones como calificación de la tarea, complejidad instrumental, carácter de lo producido o la jerarquía ocupacional. Debemos recalcar sin embargo, que este tipo de retribución adquiere en estas unidades productivas una forma más atenuada que en una empresa capitalista. Esta atenuación se logra a partir de la fijación de topes o diferencias máximas entre las diversas escalas y categorías.

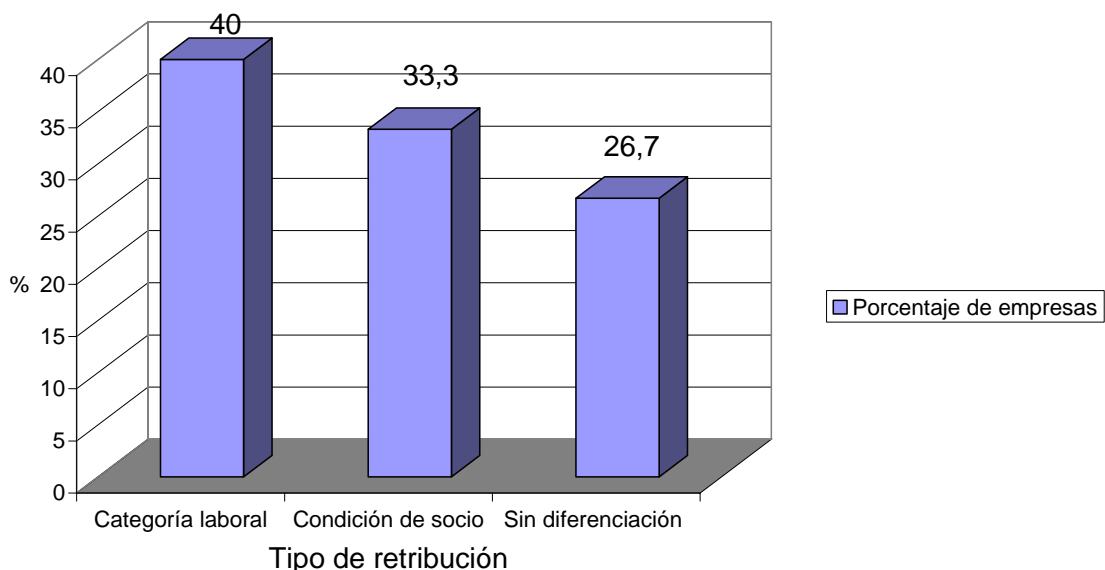
En segundo lugar, encontramos que en un tercio de las empresas la distribución de los retiros se realiza de forma diferencial entre socios y no socios, es decir casos en donde el retiro es igualitario ente los primeros pero diferencial respecto a los segundos, cuya retribución a su vez, es menor¹³. Aquí, es la condición o no de ser asociado el criterio que discrimina el retiro que se obtiene. Desde la perspectiva del retiro, no encontramos escalas, sino que el colectivo laboral se encuentra dividido en dos subgrupos, los socios y los no socios, el retiro es diferencial sólo en base a ese criterio que atraviesa transversalmente al colectivo laboral y la estructura organizativa. La centralidad de la diferenciación se basa en un atributo de la relación laboral del trabajador con la empresa independientemente de la tarea que efectúa.

Por último, aquellas empresas que conservan un criterio de retribución que tiende a la igualación. Sólo en un cuarto de las empresas el reparto tiende a ser igualitario. En algunas empresas dicho reparto es corregido por criterios equitativos dando lugar a otras formas que tienden a procesos de igualación como el pago por horas o la existencia de un plus por hijo.

13 Es necesario apuntar aquí que no estamos haciendo referencia a la intensidad que adquiere este tipo de diferenciación. Esta es heterogénea y varía según cada empresa. Hacemos referencia solamente a los tipos de diferenciación sobre la base de los criterios subyacentes.

Gráfico 3

Distribución porcentual de empresas por tipo de retribución



Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

En suma, la diferenciación predomina como criterio de retribución. Categoría laboral o pertenencia a la cooperativa son las formas de dicha diferenciación. Ahora bien, la diferenciación por condición de socio: ¿es el criterio en aquellas empresas en las cuales la presencia de “contratados” es marginal, o al contrario donde esta es una división más sustantiva al interior del colectivo laboral?

Cuadro 5: Tipo de Diferenciación según Porcentaje de trabajadores no socios de la empresa en el año 2006

		Porcentaje de trabajadores no socios en la empresa		
		no tiene	hasta 20%	mas del 20%
Tipo de diferenciación	Sin diferenciación	80%		
	Por categoría laboral	20%	83%	
	Por condición de socio		17%	100%
Total		100%	100%	100%

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

Encontramos tres situaciones claramente diferenciadas. Por una parte, las unidades productivas sin trabajadores “no socios” expresan una situación de igualdad. Por la otra, aquellas que incorporan otras formas contractuales de fuerza de trabajo pero de forma

marginal tienden a desarrollar procesos de diferenciación endógenos a la propia cooperativa. Por último, entre aquellas que más incorporan bajo otras formas fuerza de trabajo, se desenvuelve una diferenciación exógena a la cooperativa. Combinan aquí la igualación y la diferenciación, iguales entre sí pero no para con terceros. Recordemos que la condición de socio es sustantiva en las cooperativas de trabajo. Dicha condición otorga, al menos formalmente, a quién la posea, un poder de decisión igual al resto de los asociados, independientemente del capital suscrito.

Esta convivencia en tensión entre igualitarismo y diferenciación parece estar expresando un criterio corporativo: la igualación al interior de cooperativa entre un grupo de trabajadores pero al mismo tiempo, el establecimiento de una jerarquía para con otros trabajadores. Parece en suma, un igualitarismo de grupo que coexiste con la aceptación de la explotación a terceros. En este caso, la tendencia al carácter privado colectivo, antes reseñada, se contrapone al carácter social, asumiendo bajo una forma cooperativa un carácter corporativo. Para aquellos que se incorporan a la empresa, los obstáculos al acceso a la cooperativa entrañan también las condiciones de la diferenciación.

Ahora bien más allá de dicha diferenciación, ¿qué situaciones productivas nutren las distintas formas de retribución?

Cuadro 6: Nivel de funcionamiento según Tipo de diferenciación en el año 2006.

		Tipo de diferenciación			Total
		Sin diferenciación	Por categoría laboral	Por condición de socio	
Nivel de Funcionamiento	Bajo	75%		25%	100%
	Medio	14%	57%	29%	100%
	Alto		50%	50%	100%

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

Aquellas empresas con situaciones más bajas “niveles de funcionamiento”¹⁴ se concentran en la ausencia de la diferenciación. En cambio aquellas intermedias se concentran en la categoría laboral. Por último, las que poseen altos niveles se dividen entre el criterio de la categoría laboral y de la condición por socio. Igualación y funcionamiento

¹⁴ El nivel de funcionamiento de las empresas fue construido en base a tres dimensiones: Estabilidad, Producción y Remuneración. Estas dimensiones incluyen indicadores como: responsabilidad sobre las cargas sociales, jubilación, obra social y seguro de accidentes; cantidad de horas trabajadas, cantidad de trabajadores, grado de utilización de capacidad instalada, grado de diversificación, principales problemas productivos identificados en cada empresa; la comparación de la remuneración de cada empresa en relación al promedio de remuneración de la rama a la que pertenece, pago de aguinaldos. A partir de la ponderación sobre las combinatorias de estos elementos se construyó una variable tricotómica con las categorías: bajo, medio y alto nivel de funcionamiento.

guardan una relación inversa. El mal funcionamiento, donde hay poco para repartir, conserva el principio de la igualación. El mejor funcionamiento implica a la mayor diferenciación endógena o exógena. Pero ¿que elemento estructura cada una de las formas de diferenciación?

Cuadro 7: Intensidad del conflicto según Tipo de diferenciación en el año 2006.

		Tipo de diferenciación		
		Sin diferenciación	Por categoría laboral	Por condición de socio
Intensidad del Conflicto	Baja conflictividad	50%	83%	20%
	Alta Conflictividad	50%	18%	80%
Total		100%	100%	100%

Fuente: Relevamiento del UBACYT Transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas, 2006.

Las historias sociales de los procesos tienden a ordenar su carácter social.

Años atrás, en el anterior relevamiento, encontramos que el nivel de conflictividad¹⁵ determinaba la diferenciación. En aquel entonces los conflictos de baja conflictividad daban lugar a empresas diferenciadas, y aquellos más intensos a criterios igualitarios.

Analizar el proceso en este punto temporal, nos permite observar los distintos caminos que asume la diferenciación. En aquellas empresas que se preservan igualitarias no es la intensidad del conflicto lo que incide en el criterio de retribución, todo hace pensar más bien que tiende a ser central su situación de funcionamiento actual. Aquellas que se diferencian por categoría laboral siguen siendo, como ayer, empresas con historias de baja conflictividad. En cambio, aquellas que anteriormente en situaciones de intenso conflicto conformaron altos niveles de igualación, hoy conforman su propio camino a la diferenciación. El alto conflicto no conforma, una vez pasada la primera etapa de lucha,

¹⁵ El nivel de conflictividad se construyó a partir de los registros de las distintas formas de acción empleadas por los trabajadores para recuperar unidades productivas. Estos nos permitieron construir un agrupamiento dicotómico con el objeto de discriminar los casos de mayor y menor conflictividad. Entre los primeros, agrupamos aquellos en los cuales la forma de lucha dominante alcanzó el estadio de la *acción directa*, básicamente con las modalidades de ocupación y acampe. En los segundos, nucleamos a aquellos en los cuales en sus formas centrales no se excede el marco de la acción convencional, formas negociadas de acceso a la tenencia o a la permanencia de hecho ante el abandono. Este agrupamiento resultó consistente con otros indicadores de conflictividad. Como resultado de esta discriminación, obtuvimos una división relativamente simétrica del universo en estudio: el 53% de los casos se agruparon en *baja conflictividad* y el 47% restante en *alta conflictividad*.

resistencia y de funcionamiento precario, un carácter social igualitario. Parece conformar una embrionaria corporación que excluye, al menos temporalmente, a los nuevos.¹⁶

Concluyendo interrogantes

El trabajo aquí presentado constituye un avance preliminar de un proceso investigativo que intenta explorar las transformaciones emergentes en el proceso de recuperación de empresas en la Argentina. En este caso, nos interesaba que nuestro avance preliminar pudiera generar nuevas preguntas, que permitan a la vez, avanzar en la construcción de un marco hipotético que dé cuenta de dichas transformaciones. En tal sentido podemos destacar las siguientes consideraciones.

Como hemos señalado, pese al cambio de su marco estructurante el proceso continúa su desarrollo. Se desenvuelve en su forma de reproducción simple, continuando en aquellas empresas que comenzaron años atrás su recuperación en manos de los trabajadores, como en su forma ampliada, abarcando nuevas recuperaciones.

En este camino, aquellas empresas existentes en el momento más importante del ciclo, tienden a desarrollar un proceso de diferenciación en el criterio de retribución. La igualdad como criterio tiende a disminuir y casi a reducirse a aquellas empresas que encuentran mayores problemas de funcionamiento y que por tanto carecen de excedentes para distribuir. Por el contrario, aquellas que alcanzan mejores niveles tienden a la diferenciación. La misma asume dos formas: la diferenciación por categoría laboral y la diferenciación por condición de socios. La primera expresa en origen a conflictos de baja intensidad que en su mayoría nunca lograron desestructurar plenamente los criterios de retribución heredados de la empresa capitalista fallida. Por el contrario, la segunda expresa aquellos conflictos que en origen tuvieron alta intensidad, igualando a sus protagonistas, pero que en la expansión de la empresa implicó un proceso de diferenciación hacia los trabajadores excluidos de la cooperativa ¿En que medida es la diferenciación la que permite su expansión? ¿Cómo se expresa este proceso de diferenciación en otras dimensiones? ¿Cuál es entonces el carácter socioproductivo al que tienden las unidades productivas?

Señalábamos, en nuestra primera parte, que la reproducción ampliada del proceso en la actualidad se nutre de su instalación en el repertorio de otros trabajadores quienes

16 En nuestra investigación precedente habíamos señalado el predominio de distintas formas del corporativismo en la reflexión y acción de los trabajadores ¿En que medida este criterio de distribución no redefinen y reelabora el corporativismo obrero clásico (Marín, 1973) ante las nuevas condiciones? Creemos que aquí se abre una interesante línea de investigación.

valoran positivamente la experiencia ¿En que medida el desarrollo futuro de la diferenciación será compatible con dicha valoración? ¿Preservar la empresa presupondrá necesariamente la profundización de la diferenciación? ¿Tenderá a ser la normalización capitalista de la experiencia la alternativa para su continuidad productiva? ¿Qué otras formas sociales podrán configurarse? El desempleo como padecimiento social sobre la fuerza de trabajo es un elemento intrínseco al régimen del capital. De la respuesta al conjunto de preguntas esbozadas dependerá, en buena medida, que nuevos trabajadores “recuperen” en el futuro a la “recuperación de empresas” como una forma de enfrentar, desobedecer, este padecimiento.

Bibliografía

- Abduca, L. (2003): “Caso por caso. El desarrollo del conflicto en cada empresa recuperada”, inédito.
- Fajn G. y Rebón, J. (2005): “El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas” en Revista Herramienta N 28.
- Fajn, G. y otros (2003): Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad, Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación.
- Marín, J.C. (1973): "Las tomas", en Revista Marxismo y Revolución N° 1, Santiago de Chile.
- Marx, K. (1987): Prólogo a la Contribución a la Crítica de la Economía Política en “Obras escogidas de Marx y Engels” T. I, Buenos Aires, Ed. Cartago.
- Marx, K. (1998): El Capital. México, Ed. Siglo XXI.
- Piaget, J. (1988): La explicación en sociología Barcelona, Planeta – Agostini.
- Piaget, J. (1985): La toma de conciencia Madrid, Morata.
- Programa Facultad Abierta (2002): “Informe del relevamiento entre empresas recuperadas por los trabajadores”, inédito, Buenos Aires, 2002.
- Programa Facultad Abierta, (2005): Las empresas recuperadas en Argentina Buenos Aires, Filosofía y Letras de la UBA.
- Rebón J. (2004): Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas. Buenos Aires, Picaso – La Rosa Blindada.

- Rebón, J. (2005) Trabajadores: estrategias laborales y personificaciones sociales. El proceso de recuperación de empresas. Tesis doctoral para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inédito.
- Rebón, J.; Antón, G.; Salgado, R.; Cresto, J. (2003): “De nuevo en casa. Los trabajadores avanzando sobre la producción”, en III Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata.