

I Congreso Latinoamericano de Teoría Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Empresas Recuperadas del Gran Rosario y Subjetividad de sus trabajadores. Revisitando un trayecto de lectura.

Valentino, Norma, TAVELLA, Mirta y Solero, Carlos.

Cita:

Valentino, Norma, TAVELLA, Mirta y Solero, Carlos (2015). *Empresas Recuperadas del Gran Rosario y Subjetividad de sus trabajadores. Revisitando un trayecto de lectura. I Congreso Latinoamericano de Teoría Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-079/219>

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>.

MESA 36 | Trabajo y Subjetividad: Marcos teórico- conceptuales para el estudio de los Sujetos Laborales en la modernidad contemporánea en América Latina

Empresas Recuperadas del Gran Rosario y Subjetividad de sus trabajadores.

Revisitando un trayecto de lectura.

NORMA VALENTINO – Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo-
valenciapositiva@gmail.com

MIRTA TAVELLA - Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo-
mirtatavella@hotmail.com

CARLOS SOLERO - Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo-
casolero_1@hotmail.com

I. Introducción:

“La construcción de subjetividades no se puede hacer sino sobre la base de proyectos futuros. Y los proyectos futuros no se establecen sobre la realidad existente sino sobre la realidad que hay que crear”

Bleichmar, S. Violencia Social – Violencia Escolar – Centro de Publicaciones Educativas, Buenos Aires 2008

En esta ponencia proponemos visitar los distintos abordajes teóricos realizados en nuestros proyectos de investigación (2003-2010), focalizados sobre la emergencia y el desarrollo de las Empresas Recuperadas en el Gran Rosario.

El carácter novedoso de una problemática de la cual surgieron nuevos actores sociales -que tensionan tanto al marco normativo institucional como antiguas certezas del mundo del trabajo y la economía-, determinaron nuestro pasaje por un complejo entramado teórico, en el que junto a categorías propias de la Sociología del Trabajo, se destacan la Psicología Social y el Análisis Institucional, la Teoría Política, la Teoría Sociológica y la Psicodinámica del Trabajo. La interdisciplinariedad fue el ámbito privilegiado donde obtener las herramientas teóricas para el abordaje de interrogantes propios de un objeto de estudio en desarrollo.

Entre ellos, las dificultades subjetivas y sociales de estos ex asalariados para asumirse como cooperativistas autogestionados, dificultades que se constituyeron en uno de los ejes centrales de nuestros trabajos.

Nuestra propuesta, consiste en reflexionar sobre la correspondencia entre los distintos nudos problemáticos surgidos en ese proceso de cambio en la subjetividad de estos trabajadores y las herramientas teóricas que permitieron su abordaje, en una labor “arqueológica” sobre nuestra propia obra.

En esta tarea, nuestro primer señalamiento refiere a la necesidad de abordar un fenómeno en el cual el contexto histórico del que emergía, se constituía como el primer elemento explicativo de nuestro objeto de estudio. Y que, como ya lo señalara Dilthey, nosotros mismos, sujetos cognoscentes, formamos parte de ese mismo contexto. Nos referimos a la crisis provocada por las políticas neoliberales en nuestro país a partir del 2001. Fue entonces cuando frente a niveles de desempleo cercanos al 24 % en nuestra región, -el gran Rosario, al igual que en otras regiones metropolitanas como el Gran Buenos Aires y Capital Federal-, *“comienzan a aparecer en el ámbito de la producción experiencias asociativas...entre trabajadores que recuperan productivamente empresas quebradas”*¹. Estas experiencias asociativas, las empresas recuperadas, se presentaban como una de las formas de superar las múltiples rupturas del tejido social provocadas por la crisis.

Justamente en aquel primer proyecto de investigación del año 2003, al caracterizar a esa crisis como situación problemática que *“... resulta imposible visualizar sino como el estallido político, social y cultural de la sociedad argentina, cuyo abordaje nos confronta a la insuficiencia e ineficacia de los patrones interpretativos y categorías de análisis conocidos, porque entran en crisis nuestros propios recursos simbólicos para pensarla.”*² Esta “ausencia” de recursos simbólicos, no señalaba solamente la insuficiencia de un marco teórico sustentado principalmente sobre la sociología y la sociología del trabajo sino que ponía en primer plano a la subjetividad de los trabajadores como una dimensión de análisis que atravesaba las cuestiones económicas, productivas y tecnológicas.

Decía Silvia Bleichmar (2003) que *“La producción de subjetividad no es un concepto psicoanalítico, es sociológico. La producción de subjetividad hace al modo en el cual las*

¹ Dicapua, M.A (Directora), 2003, Proyecto de investigación: “Estrategias de Asociatividad en la reconstrucción de los lazos sociales a través del trabajo: PYMES y Empresas Recuperadas. Universidad Nacional de Rosario

² Idem

sociedades determinan las formas con la cual se constituyen sujetos plausibles de integrarse a sistemas que le otorgan un lugar. Es constituyente, es instituyente, diría Castoriadis. Quiere decir que la producción de subjetividad hace a un conjunto de elementos que van a producir un sujeto histórico, potable socialmente”³, para luego aportarnos su concepción de subjetividad como “el lugar donde se articulan los enunciados sociales respecto al Yo”⁴.

Fue entonces cuando nos vimos en la necesidad de incorporar a nuestro marco teórico reflexiones provenientes tanto de la Teoría Política como de la Psicología y la Psicología Social para el abordaje de estas experiencias, para caracterizar, en primer lugar, el contexto histórico en que aparecen. En este sentido decíamos con respecto a la crisis del 2001:

“No basta considerar a esta crisis actual desde lo económico sino como el tramo final de un largo proceso (desde 1976) -continuo e insidioso- de degradación de las condiciones de existencia de los sectores mayoritarios de la población que al mismo tiempo consolidó una sociedad más que plural, fragmentada, en donde las diferencias no coexisten sino que son radicalmente opuestas, en el sentido en que Terán, O (2002) entiende al “pluralismo negativo”⁵.

Pero completábamos esta interpretación con el aporte de Lewkowicz, I (2002): (la crisis actual)

“...consiste en la destitución del Estado-Nación como práctica dominante... este agotamiento describe la descomposición del Estado como articulador simbólico del conjunto de las situaciones... las articulaciones generales se han desvanecido, las transferencias macro se han agotado, las instituciones que ligaban se han fragmentado. ¿Cómo se piensa la catástrofe cuando se estabiliza como regularidad, como marca? ... para un habitante de la era neo-liberal la catástrofe... es siempre su punto de partida ... y esta dimensión catastrófica parece ser la que instala el default por estas tierras“. Y aclaraba con respecto al término “Catástrofe” que “... es posible pensarla como una dinámica que produce desmantelamiento sin armar otra lógica distinta pero

³ Desgrabación de la conferencia de la Psicoanalista **Silvia Bleichmar**, realizada en la Facultad de Psicología de Rosario (U.N.R.) por invitación de la Cátedra EPIS I, el 30/07/2003. *por webmaster - Creado 04/09/2007 -*

⁴ *Idem*

⁵ *“...se trata de la configuración de una sociedad atravesada por un conjunto de voces diferenciadas. Esas voces diferenciadas, en lugar de contribuir a la construcción de un dialogo público, que puede ser polémico pero que tiene algún punto común, hacen que predomine una diferencia negativa. Cada una de nuestras voces son distintas y tiene capacidad de veto sobre las otras, pero no tiene capacidad hegemónica”.*

equivalente en su función articuladora ... lo decisivo de la causa que desmantela es que no se retira ... Por eso mismo, no hay ni esquemas previos ni esquemas nuevos capaces de iniciar o reiniciar el juego. Hay sustracción, mutilación, devastación: Se ha producido una catástrofe.”⁶

De este modo, observamos un proceso de cambio en la subjetividad de los trabajadores, particularmente visible en el caso de aquellos que recuperaban productivamente las empresas quebradas. Como todo proceso, mostraba continuidades y rupturas; entre las primeras, la larga tradición de lucha del movimiento obrero argentino afectada por la aplicación de las Nuevas Formas de Organización y Gestión del Trabajo (NFOyG del T) promovidas en los '90. Cabe recordar que la característica principal de estas NFOyG T tomaron como objeto de intervención a la subjetividad de los trabajadores y formaron parte de la desestructuración productiva de esa década, que se tradujo en la ruptura de los lazos sociales fundantes de la sociedad capitalista y salarial: la inserción y el reconocimiento de sus miembros a través del trabajo- poniendo en cuestión, cuando no desechando antiguas certidumbres, creencias, prácticas sociales y políticas.

Entre las rupturas, las más importantes son: en primer lugar el cuestionamiento al orden legal vigente subordinando el derecho de propiedad frente al derecho a trabajar y, en segundo lugar, la irrupción (e inscripción) en el campo simbólico de la autogestión, como posibilidad para la toma a cargo de la empresa por los trabajadores.

A través de sucesivos trabajos, sobre estudios de caso, hemos podido dar cuenta de ese proceso de cambio en la subjetividad de los trabajadores en por lo menos tres dimensiones: la productiva (organizacional y gestionaaria); la cultural y la política, cambios que están marcados por la matriz que impone la concepción autogestiva. Sin embargo, de acuerdo al devenir histórico de estas experiencias, en el orden cronológico de elaboración/presentación de nuestras ponencias, es la dimensión política, la que aparece en primer lugar y la “dimensión cultural” a continuación y, finalmente, con la puesta en marcha de estas empresas, la dimensión a nuestro marco teórico organizacional/gestionaaria.

⁶ Idem.

II. La dimensión política.

En general, los primeros casos de recuperación productiva de empresas comienzan con la ocupación (“toma”) de la empresa fallida ó el bloqueo exterior (“el acampe”) de las entradas de la misma para impedir el retiro de máquinas y bienes de capital por parte de la patronal.

Como parte de esa lucha que las trabajadoras y los trabajadores deben librar para recuperar la fuente de trabajo surge la necesidad de visibilizarse como ciudadanos, que reivindican su derecho constitucional a trabajar, frente a los intentos de represión jurídico-policial que los caracterizan como usurpadores de una propiedad que no les corresponde. Su acción política se orientara de forma de ampliar su condición de ciudadanía ya no sólo restringida a sus derechos civiles, sino a aquella sustentada en la reivindicación de sus derechos económicos y sociales.

En primer lugar, se trata de lograr visibilidad política como forma de obtener legitimidad para sus reclamos frente al Estado. Esa visibilidad política expone públicamente la razón de su lucha y la importancia social de lo que está en juego en su proyecto. Importancia social que no sólo remite a sus propias condiciones de existencia sino que se extiende al resto de los asalariados amenazados en ese momento por el desempleo estructural creciente.

De este modo, en la ponencia Empresas Recuperadas y Políticas Sociales: Presionar, Resignificar, Inventar, Producir Dicapua,M., Tavella.M., Valentino, N. (2004, p: 21)⁷, recurrimos a la Teoría Política de autores como Turner y Somers quienes sostienen una concepción de ciudadanía como proceso social en permanente construcción a partir de prácticas sociales aunque con algunas diferencias entre ambos:

Para Turner, *“la ciudadanía constituye una serie de prácticas políticas, económicas, jurídicas y culturales que definen a un individuo como miembro de una sociedad”*, afirmando de ese modo una concepción amplia de ciudadanía que excede el ámbito puramente político.

Para el segundo, Somers, se trata de *“grupo de prácticas institucionalizadas, constituidas por redes de relaciones y lenguajes políticos que ponen de manifiesto la pertenencia y la universalidad de derechos y obligaciones en una comunidad nacional.”* Este concepto pone en relevancia *la pertenencia* a una comunidad nacional a través de múltiples dimensiones tales como relaciones y lenguajes, destacando los procesos de exclusión/marginación del capitalismo neoliberal como ruptura de la ciudadanía. De modo tal que en nuestra ponencia,

⁷ Dicapua, M.Tavella ,M. Valentino, N. 2013, Empresas Recuperadas y políticas Sociales: Presionar, resignificar, Inventar, Producir, en Detrás de la mirilla. Trabajo y Género en las Nuevas Formas de asociatividad. P.21 A 342013 . Ediciones Del Revés. Rosario.

frente al desempleo como ruptura del lazo social cimentado en el trabajo, las acciones de recuperación de empresas por sus trabajadores constituyen acciones de reconstrucción de ciudadanía.

Tal como expresáramos en aquel trabajo:

“Para caracterizar a la recuperación productiva de empresas como expresión del proceso de reconstrucción de ciudadanía en nuestro país, es necesario tener en cuenta que éste se desarrolla en sociedades fuertemente desiguales, producto de treinta años de polarización y fragmentación social, en las que los sectores populares fueron largamente empobrecidos tanto material como culturalmente. Por otra parte, está integrado por luchas sociales y políticas cuyos resultados se consolidan cuando el Estado reconoce a los actores demandantes en el marco del aparato del Estado (Políticas Públicas). (Dicapua, MA, Mascheroni y Perbellini, 2013, p. 22).

Desde otra perspectiva teórica y frente a la puesta en cuestión de la democracia “formal” realizada por la creciente marginación de los sectores más vulnerables de la población, resultó significativa la distinción que hacen Ferry y Renault⁸ respecto de la tensión entre **derechos-libertades y derechos-acreedores**. Para estos autores, los primeros (derechos libertades) son derechos individuales que al reconocer las prerrogativas imprescindibles del individuo, lo oponen al Estado. Los segundos (derechos acreedores) caracterizan a los derechos sociales, obligación del Estado frente a los ciudadanos en tanto integrantes de la comunidad nacional.

Por otra parte, la recuperación de empresas desde el punto de vista jurídico (frente a la propiedad privada) y político (frente a las políticas neoliberales) opera como desestructurante de los valores hegemónicos inscriptos en el sentido común. Y así, arribamos al concepto de desobediencia civil, reactualizado por el peso de la crisis. Nuevamente, la Teoría Política nos aporta sobre la relación entre desobediencia civil y transgresión, a partir de Thoreau citado por Lafer:

“... la desobediencia civil.... apunta a demostrar la injusticia de la ley por medio de una acción que aspira a la innovación y al cambio de la norma a través de la publicidad del acto de la trasgresión. En la desobediencia civil esa trasgresión de la

⁸ Idem, pag. 24

*norma es vista como cumplimiento de un deber ético del ciudadano... en una situación concreta e histórica determinada”.*⁹

En un segundo momento, recurrimos a la Teoría Política para diferenciar la concepción tradicional de los procesos de autogestión europea de las nuevas experiencias autogestivas implícitas en la recuperación productiva de empresas por sus trabajadores desarrolladas en nuestro país. La primer gran diferencia consiste en el carácter defensivo de estas experiencias por oposición al carácter revolucionario de las europeas o de las americanas de fines de los años ‘60 y ‘70.

Con respecto a las europeas, para Tomasetta (Dicapua, M. Lagiú, E, Tavella, M., Valentino, N. 2003, p. 43)¹⁰ la posibilidad de autogestión en una empresa se piensa en relación a dos planos: el político económico y el técnico productivo.

Con respecto al primer plano, este autor, ha realizado un profundo estudio de la experiencia de Yugoslavia en la Segunda Post Guerra y, respecto al mundo occidental, concluye que la posibilidad de pensar la autogestión choca con el contexto capitalista en el cual se desarrolla. El salto cualitativo en las relaciones sociales de producción queda constreñido en una economía de mercado.

En referencia al segundo plano, -el técnico productivo-, sugiere que es la autogestión posible siempre que los grupos de trabajadores se constituyan como equipos de trabajo, tal como lo demostraron las experiencias organizativas de los procesos de fabricación en base a grupos autónomos o semi-autónomos realizadas en automotrices europeas en los años ‘80. En un sentido semejante, también Challieu remarca que la factibilidad de la autogestión depende de la ausencia de grupos estamentales sustentados en la jerarquía y/o profesión.

Por otra parte, resulta interesante desde la perspectiva del análisis político, el señalamiento de Challieu¹¹ respecto de la importancia de que la empresa autogestionada pueda garantizar la existencia de un dispositivo de decisión colectiva que contenga las principales funciones de la misma: coerción/disciplinamiento; técnicas; servicios generales no vinculados directamente a la producción y dirección en sentido explícito.

⁹ Idem; p: 27

¹⁰ Dicapua, M. Lagiú, E, Tavella, M., Valentino, N. 2003, De la Ilusión a la Invención: El proceso de Construcción de Lazos de Asociatividad Laboral en Empresas Recuperadas en Detrás de la mirilla. Trabajo y Género en las Nuevas Formas de asociatividad. A 342013 Ediciones Del Revés. Rosario.

¹¹ Idem.

III. La dimensión cultural:

Para definir esta dimensión nos situamos en una concepción próxima a la de Foucault, M. (2012), en el prefacio de *Las Palabras y Las Cosas* en la cual la cultura aparece como

“una red que define un conjunto compartido de categorías, sistemas de percepción, palabras, representaciones que constituyen un marco o matriz común a un individuo o grupo de individuos. Los códigos fundamentales de una cultura serían aquellos que rigen el lenguaje, los esquemas perceptivos, los cambios, las técnicas, los valores, la jerarquía de las prácticas, que fijan de antemano para cada individuo los órdenes empíricos con los cuales tendrá algo que ver y dentro de los que se reconocerá”¹².

Esta definición nos permite acercarnos a los grandes y costosos cambios a que han sido sometidos estos trabajadores a partir de la lucha por la recuperación de empresas.

El primero, es su transformación en sujetos políticos cuando tomaron las fábricas, transgrediendo el orden imperante, rompiendo con las determinaciones estructurales que los arrojaban al desempleo. En este punto, conviene recordar a Bourdieu, P (1999: 196; 309-310) para pensar la crisis como ruptura de la correspondencia entre expectativas -contenidas en el habitus y por lo tanto estructuralmente construidas- y las posibilidades que ofrece el orden simbólico en el espacio social. *“el principio de la transformación del habitus estriba en el desfase entre las expectativas y la experiencia...”* Para agregar más adelante, *“... la autonomía relativa del orden simbólico que, en todas las circunstancias y, sobre todo, en los períodos en que las expectativas y las posibilidades se desajustan, puede permitir cierto margen de libertad a una acción política que se proponga reabrir el espacio de los posibles. Un espacio de libertad por medio del planteamiento más o menos voluntarista, de posibles más o menos improbables, utopía, proyecto, programa o plan, que la mera lógica de las probabilidades induciría a considerar prácticamente excluidos”¹³*

El segundo gran cambio, es descubrir la noción de *asociatividad*, un significante desconocido hasta entonces y del cual se ven compelidos a aprehender un significado legal, implícito en la

¹² Tomado de <http://luisgarciafanlo.blogspot.com.ar/2012/03/michel-foucault-que-es-la-cultura.html>

¹³ Bourdieu, Pierre – 1999, *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

forma cooperativa. Tal como relatáramos en uno de nuestros trabajos¹⁴, realizado a partir de la intervención en los Talleres del primer encuentro de Economía Solidaria, en el 2003 en nuestra ciudad:

“... los trabajadores demandaban a los científicos sociales de nuestra universidad *`cursos, seminarios y talleres donde aprender a ser cooperativistas`*, expresión de búsqueda de un conocimiento faltante, de recursos simbólicos cuya ausencia les impide resignificar la nueva situación”. En esos momentos tomaban conciencia de que ya no ocupaban un lugar de asalariados, sino de “cooperativistas” otro significante cuyo significado les resulta apenas conocido. Debían inventar, innovar con la elaboración de nuevos saberes para una situación inédita.

En nuestros primeros trabajos apelamos a la noción de “invención” aportada por la Psicodinámica del Trabajo. Autores como Davezies, Ph. (1998; p: 180) explican cómo los trabajadores cotidianamente se ven obligados a inventar soluciones en su tarea frente a los imprevistos que presenta “*lo real*”, aquello que es incognoscible con antelación. Esa invención, en cierto modo, es ahora puesta en obra por el colectivo de las empresas recuperadas para superar los numerosos escollos que su nueva situación les presenta. Sobre este particular también resulta pertinente la noción de “claro” (de origen heideggeriano), aportada por Rojas, E. (1999: p.22) en tanto que, aplicado a la innovación en la empresa, el “claro” permite una orientación al cambio erigida sobre tradiciones heredadas del pasado, amenazas y oportunidades de la situación presente y posibilidades futuras que se pueden inventar.

Llegados a este punto, las dificultades de estos trabajadores para concebirse y posicionarse como cooperativistas se expresó en una serie de conflictos al interior de estas empresas a partir de distintas actitudes frente al esfuerzo cotidiano.

En nuestros distintos estudios de caso pudimos constatar actitudes tales como: a) búsqueda de una figura patronal, generalmente atribuida a los integrantes del Consejo de Dirección; b) próxima a ésta, delegación de la decisión y retraimiento en la participación en los mecanismos de decisión colectiva (Asamblea); c) actitud de “acompañamiento”, trabajando en lo que se le pide pero sin proponer soluciones frente a los distintos problemas; d) apartamiento de la labor colectiva limitando la jornada laboral estrictamente a las horas acordadas.

¹⁴ De la ilusión a la invención el proceso de construcción de lazos de asociatividad en Empresas Recuperadas Dicapua y otras

En resumen, todas ellas no sólo exponen la falta de compromiso con el proyecto colectivo sino que, en una mirada más profunda, parecen evidenciar, en primer lugar, la persistencia de un *habitus asalariado* entre estos trabajadores.

El término “habitus asalariado” resulta de una concepción “amplia” de Bourdieu, para caracterizar aquellos esquemas de percepción, apreciación y acción cimentados sobre una visión del mundo propia de los asalariados, confrontativa con la patronal y sus mandatos.

En segundo lugar, esas actitudes también dan cuenta de las dificultades para asumir un proyecto autogestionado.

Para comprender estas dificultades recurrimos a la lectura propuesta por Fernández, A.M. y Borakievich, S. (2009, p: 7)¹⁵ quienes proponen no considerar a la autogestión como un estado sino como un “proceso autogestionario”, proceso que tiene dos polos, el primero constituido por la autogestión y en su polo opuesto la delegación. Es en ese “entre” donde coexisten una polifonía de voces que expresan diferentes visiones del mundo que se traducen en posiciones políticas diferentes acercándose o alejándose a uno de esos polos.

IV. La dimensión productiva (organizacional y gestiona

Teniendo en cuenta la insoslayable comparación con la empresa fallida de la cual provienen, para el abordaje de esta dimensión en las empresas recuperadas hemos debido recurrir a por lo menos dos grandes líneas interpretativas: a) la caracterización “funcional” (pero no ahistórica) realizada por la Sociología del Trabajo y b) la proveniente de la Escuela de la Regulación y otros enfoques propios del materialismo histórico y de la Psicodinámica del trabajo que caracterizan a la organización del trabajo como aparato de dominación. Y es en este punto donde aparece la tensión con los procesos autogestionarios propios de estas empresas.

¹⁵ Valentino, N.; Tavella, M. Lagiú, E. (2009), *Las Amarras de la Socialización Asalariada en las Empresas Recuperadas*. XXVII Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires.

Así, desde el primer punto de vista, la Sociología del Trabajo, para hablar de organización del trabajo nos remite, en palabras de Novick, M. (1998, p. 126)¹⁶ “...al conjunto de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de un determinado objeto”. Ese conjunto de aspectos técnicos y sociales está fundado sobre la división del trabajo y comprende tanto a la división del trabajo entre personas (funciones) como a la división del trabajo entre personas y máquinas (procesos y puestos de trabajo). En tanto es una construcción histórica y social, orientada por un objetivo (generalmente productivo) tal como señala esta autora, no es posible concebir a esa forma de división del trabajo sin incluir al medio ambiente físico, al contexto económico y social en que se inserta, a la tecnología cuyo desarrollo determina que esas formas organizacionales sean cambiantes así como a “todas las dimensiones de la relación laboral” que la atraviesan. Este último punto la lleva a señalar que la organización del trabajo siempre “es resultado de un conjunto de reglas y normas que determinan cómo se ejecuta la producción en la empresa”.

Sin embargo, la organización del trabajo en una empresa, también puede ser concebida desde una perspectiva política si se la analiza como instrumento de dominación. En el capitalismo, ese conjunto de normas que fijan cómo se hace el trabajo, expresa la relación entre el trabajador y su producción, una relación de negación determinada por la propiedad privada de los medios de producción en manos de otro, el patrón.

Desde este ángulo, la organización del trabajo es parte de la relación salarial, concepto proveniente de la Escuela de la Regulación que la define como la forma institucional a través de la cual se produce la socialización de la actividad productiva en el capitalismo. Según R. Boyer (1993) “...las formas de la dominación, es decir, el conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo en una fase determinada del capitalismo”.¹⁷ Es decir, hablar de Relación Salarial refiere a las formas institucionales que caracterizan a las relaciones mutuas entre los diferentes tipos de organización del trabajo, el modo de vida y las modalidades de reproducción de los asalariados.

Desde una perspectiva afín, Petriella, A. (2006: 29 y 30), señala que “La historia de estudios sobre las organizaciones... revela el sentido práctico del capitalismo desde sus inicios. Esa historia nos da cuenta de que este pragmatismo fue sacralizando enfoques de conducción y por ende, de ejercicio de poder como teorías y supuestos filosóficos convertidos desde la práctica concreta en sentido común, en sistemas de creencias y finalmente en dispositivos de

¹⁶ NOVICK M. y otras: El Proceso de Trabajo – segunda parte: La transformación de la Organización del Trabajo – pág. 126 en Nuevos Puestos de Trabajo y Competencias Laborales. Montevideo, (R.O.U) 1998

¹⁷ Citado por Dicapua, M.A., Lagiú, E. y Valentino en Atados con Alambre (2002)

valores” ...“En los orígenes de los estudios sobre el comportamiento de las organizaciones, las escuelas predominantes y hegemónicas, conocidas como Administración Científica... y divulgadas como taylorismo, pusieron mayor énfasis en la optimización estructural, en la racionalidad, es decir, cálculo instrumental de costos y beneficios y, en la fragmentación y coordinación del trabajo. El trabajo y el trabajador recibieron un trato objetivante, una categorización de insumo fatal a gobernar. El capital y el capitalismo generaron una vía de dominación práctica y cotidiana, a través de la cultura del Management”¹⁸ .

Finalmente, desde la Psicodinámica del Trabajo, se considera que, para el trabajador, la Organización del Trabajo siempre mediatiza la voluntad de un otro (el patrón, el amo) enfrentando deseos y necesidades del trabajado. En este sentido la organización del trabajo no es algo dado por la técnica sino una relación social, en la que se condensan los elementos que hacen que un trabajo sea estructurante, o patógeno, de acuerdo a sus efectos sobre la salud mental de los trabajadores.

En nuestros primeras ponencias sobre empresas recuperadas, el tema de la organización del trabajo aparece como parte de una inadecuación entre la persistencia de la organización propia de la empresa fallida que les dio origen, construida sobre principios de explotación y disciplinamiento de los trabajadores y esencialmente jerárquica, frente a la nueva situación de trabajadores inmersos en un proceso autogestivo, cuyo estatus de cooperativistas, les otorga igual peso en los procesos de decisión de la empresa.

En aquellos trabajos pudimos dar cuenta de distintos conflictos originados sobre esta inadecuación entre una organización política igualitaria y una organización del trabajo jerárquica, basada en el oficio que, por definición se sustenta sobre principios de autoridad técnica, de acuerdo al dominio de un saber-hacer profesional. Caracterizamos a esos primeros conflictos, como “obstáculos relacionales”¹⁹.

Para analizarlos recurrimos a la Teoría de las Convenciones, la cual proveniente de la economía, sostiene un enfoque interdisciplinario que se interesa en las formas de coordinación al interior de las empresas. Estas a menudo se ven afectadas por la existencia simultánea de distintas lógicas o racionalidades entre sus integrantes. Estas lógicas están

¹⁸ Petriella, Ángel, Contraviento. Organizaciones y Poder. Págs. 29 y 30

¹⁹ Dicapua et al.: De la Ilusión a la Invención....

sustentadas sobre principios diferentes de concebir a la empresa, sus objetivos y las formas de alcanzarlos y no permiten los acuerdos básicos para coordinar decisiones y procesos.

Tal como expresa Eymard Duvernay, F (1992, p.25): “*Nos interesábamos en el carácter general de este problema y en el hecho de que, constantemente, para coordinarse entre ellas, las personas necesitan relacionar situaciones particulares con formas generales. Para poderse entender entre ellas, las personas deben encontrar un campo común...*”. El mismo autor definirá a la Convención como “*todas las formas colectivas que aseguran la compatibilidad entre las acciones individuales*”²⁰. Desde esta perspectiva, postula por lo menos seis modelos de lógicas convencionales, basadas en distintos principios o valores (*grandeur*). Esos tipos de convención son: la doméstica, la de reputación, la cívica, la mercantil, la industrial y la de inspiración. Como hemos dicho cada una de ellas da lugar a una lógica organizacional y gestionaría diferente. En el caso de las empresas recuperadas a que nos referíamos, se oponían una *lógica industrial* con una *lógica cívica*. La primera, se orienta por la búsqueda de la eficiencia productiva a partir de una cadena de funciones, jerarquías y responsabilidades. La segunda, en cambio, privilegia mecanismos democráticos de decisión y expresión, sustentados sobre un principio de igualdad y horizontalidad.

En el punto anterior, la dimensión cultural, hemos visto en detalle como esta inadecuación se expresa en un clima de conflictividad que no llega a definirse en un conflicto con posiciones claras sostenidas por actores reconocidos, sino que se expresa en numerosos enfrentamientos cotidianos que no llegan a resolverse. Estas situaciones emergen cuando las empresas se afianzan en la producción y se reposicionan en el mercado. En esos momentos es donde se hacen visibles, las actitudes que marcan el menor grado de compromiso con el proyecto colectivo.

La conflictividad se expresa en enunciados que remiten a la desigualdad en el esfuerzo personal relacionado con la producción, con comportamientos delegativos propios de un *habitus asalariado*, cumpliendo estrictamente sus horas de trabajo. Así, en nuestra ponencia “Tensiones y Conflictividades: El difícil Camino Hacia Las Formas Autogestivas”, marcábamos que, una parte importante de las dificultades en la construcción del proceso autogestionario, consistía en la ausencia de prácticas de *cooperación*, de acuerdo a lo expresado por la Psicodinámica del Trabajo. Uno de los autores de esta corriente, Dejourn

²⁰ Eymard Duvernay François: Economía de las Convenciones y su aplicación al estudio de las empresas y los mercados. PIETTE, Serie Seminarios Intensivos de Investigación, documento de Trabajo Nº 8, Buenos Aires, 1992

(1998) diferencia -a propósito de la organización y gestión del trabajo en una empresa- la *coordinación*, de la *cooperación*. La primera, *coordinación*, garantiza las condiciones lógicas y cognitivas para una articulación exitosa de las actividades. En cambio, la *cooperación* depende de la voluntad de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones que nacen en la organización del trabajo. Desde esta perspectiva, la condición de posibilidad para la *cooperación* es la *confianza*. Claro que este elemento, no se puede prescribir ni ordenar, sino que debe ser ganado, construido intersubjetivamente en la acción cotidiana. “*Confianza tiene que ver principalmente con la deóntica, es decir con la construcción de acuerdos, normas y reglas que encuadran la manera de ejecutar el trabajo... En otras palabras, la cooperación pasa por una movilización que debe considerarse como una contribución específica e irremplazable de los trabajadores a la concepción, ajuste y gestión de la organización del trabajo. Contribución de la que solo el deseo propio de cada sujeto puede ser portador*” (Dejours, 1998: 41,42).

BIBLIOGRAFIA:

Bleichmar, Silvia. *Conferencia dictada en la Facultad de Psicología de Rosario (U.N.R.) por invitación de la Cátedra EPIS I, el 30/07/2003.* por webmaster - Creado 04/09/2007

Bleichmar, **Silvia**. (2008). *Violencia Social - Violencia Escolar*. Buenos Aires: Centro Publicaciones Educativas.

Bourdieu, Pierre. (1999), *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

Dicapua, M.A (Directora), (2003), Proyecto de investigación: Estrategias de Asociatividad en la reconstrucción de los lazos sociales a través del trabajo: PYMES y Empresas Recuperadas. Universidad Nacional de Rosario.

Dicapua, M. Lagiú, E, Tavella, M., Valentino (2001), *Atados con alambre, Flexibilización, Trabajo y trabajadores en Argentina*, Rosario, Laborde Editor.

Dicapua, M. Lagiú, E, Tavella, M., Valentino, N. (2003), *De la Ilusión a la Invención: El proceso de Construcción de Lazos de Asociatividad Laboral en Empresas Recuperadas en Detrás de la mirilla. Trabajo y Género en las Nuevas Formas de asociatividad.* A 342013 Ediciones Del Revés. Rosario

Dicapua, M.Tavella M., Valentino N. (2013), *Empresas Recuperadas y políticas Sociales: Presionar, resignificar, Inventar, Producir, en Detrás de la mirilla. Trabajo y Género en las Nuevas Formas de asociatividad.* A 342013. Rosario, Ediciones Del Revés.

Dessors, D. Yguiho-Bailly, M.P., (1998), *organización del Trabajo y Salud*.Asoc. Trabajo y Sociedad-PIETTE.Buenos Aires. Lumen.

Eymard Duvernay François, *Economía de las Convenciones y su aplicación al estudio de las empresas y los mercados*. PIETTE, Serie Seminarios Intensivos de Investigación, documento de Trabajo N° 8, Buenos Aires, 1992.

García Fanlo, Luis , <http://luisgarciafanlo.blogspot.com.ar/2012/03/michel-foucault-que-es-la-cultura.html>.

Novick M. y otras (1998): *El Proceso de Trabajo – segunda parte: La transformación de la Organización del Trabajo –* pág. 126 en *Nuevos Puestos de Trabajo y Competencias Laborales*. Montevideo, (R.O.U).

Petriella, Ángel. (2006), *Contraviento. Organizaciones y Poder*. Ediciones del CCC. Buenos Aires.

Valentino, Norma B., Tavella, Mirta C. y Lagiú, Efimia (2009). *Las amarras de la socialización asalariada en las empresas recuperadas*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires