

EMPRESAS RECUPERADAS EN EL GRAN ROSARIO: LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TRABAJO EN EL MARCO DEL PROCESO AUTOGESTIONARIO¹.

Palabras Clave: Empresas Recuperadas – Organización y gestión - subjetividad – proceso autogestionario

Resumen:

La presente ponencia se propone problematizar las formas de organización y gestión en las Empresas Recuperadas en su etapa de consolidación, a partir de la apuesta, en clave reflexiva, de las constataciones registradas en el marco de un proceso investigativo (2009/2013), que involucra un conjunto de referencias empíricas, geográficamente localizadas en el sur de la provincia de Santa Fe, comprometiendo mayoritariamente el Gran Rosario.

Consideramos etapa de consolidación al período que muestra el avance que han podido desarrollar las empresas recuperadas (indagadas) en el terreno económico productivo, en plena producción, logrando reposicionarse en el circuito comercial, al mismo tiempo que ganan reconocimiento y prestigio social.

Recordemos que, la mayoría de estas unidades productivas, estuvieron atravesadas por un elemento común y compartido, que vinculaba a sus integrantes a la experiencia de la lucha por la preservación de la fuente laboral, implicándolos al mismo tiempo en una problemática identitaria, estructurada sobre un tipo de subjetividad que seguía evidenciando la tensión entre la repetición de hábitos asalariados y el compromiso con el proyecto común, de carácter autogestionario.

Esta tensión, impacta sobre las relaciones de cooperación, particularmente sobre el proceso de igualación en el trato cotidiano y se evidencia en variables detectadas como núcleos conflictivos, en el marco de una heterogeneidad de pensamientos para entender y tramitar el proceso autogestionario.

A partir de estos nodos conflictivos es posible confirmar que, cada organización de trabajo es eminentemente una relación social, más allá de su carácter técnico. En resumen, se trata de situaciones conflictivas que comprometen las dimensiones organizacionales y gestionarias, constituyéndose en nuestro eje de análisis, el cual por cierto, se vincula indefectiblemente con otras dimensiones que refieren a inscripciones económicas, políticas, jurídicas, culturales, identitarias y gremiales.

Desde el punto de vista metodológico, focalizaremos nuestro análisis sobre distintas unidades productivas (“unidades de medición” para nuestro proceso de análisis), que se desprenden del estudio de las ocho empresas recuperadas abordadas en nuestro proyecto : PID (2014): Las Tecnologías de Gestión y Organización en las Empresas recuperadas como producto de la invención y construcción colectiva de sus trabajadores/ras. Dirigido por M. a. Dicapua, radicado en la Facultad. de Ciencia. Política y RRII, CIET -. Secretaría de Ciencia y Tecnología. UNR

Fecha de publicación: **2015**

Proyecto de Investigación: **REGULARIDADES Y RUPTURAS EN LA CONSTRUCCION DE RELACIONES SOCIALES E IDENTIDADES EN LOS PROCESOS DE RECUPERACIÓN DE EMPRESAS. ESTUDIO EXPLORATORIO Y COMPARATIVO DE LAS EMPRESAS RECUPERADAS EN EL MUNICIPIO DE ROSARIO - Código ipol147**

Nombre del Director Proyecto: **Dicapua, María de los Ángeles**

Nombre del Co-Director Proyecto: **Valentino, Norma Beatriz**

Capítulo publicado en libro: **X Seminario Académico Internacional PROCOAS AUGM : trabajos completos**

Compilador/es: **Roberto David Roitman**

Editorial: **Marcos Mattar. - 1a ed. - Mendoza : Marcos Mattar Ediciones, 2015. E-Book.**

ISBN: **978-987-27004-4-7**

Conferencia a la que se presentó: **X Seminario Académico Internacional PROCOAS - AUGM**

Páginas: **343-354**

X SEMINARIO ACADEMICO INTERNACIONAL PROCOAS

Universidad Nacional de Cuyo – Secretaria Relaciones Internacionales e Integración Regional Universitaria – Secretaria Desarrollo Institucional – Instituto Trabajo y Producción

PROCOAS AUGM

15 y 16 de Octubre 2015

Titulo ponencia y/o experiencia: **EMPRESAS RECUPERADAS EN EL GRAN ROSARIO: LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TRABAJO EN EL MARCO DEL PROCESO AUTOGESTIONARIO¹.**

Autores:

Rubio Raquel: raquel06@hotmail.com

Solero Carlos: casolero_@hotmail.com

Tavella Mirta: mirtatavella@hotmail.com

Valentino Norma: valenciapositiva@gmail.com

Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo

Eje: Experiencias asociativas, innovación y tecnologías sociales

I. INTRODUCCIÓN

La presente ponencia se propone problematizar las formas de organización y gestión en las Empresas Recuperadas en su etapa de consolidación, vinculada esencialmente al proceso de producción. A partir de la apuesta, en clave reflexiva, de las constataciones registradas en el marco de un proceso investigativo (2009/2013), que involucra un conjunto de estas experiencias, localizadas en el sur de la provincia de Santa Fe, mayoritariamente el Gran Rosario.

Cuando caracterizamos a estas empresas como atravesando su etapa de consolidación, lo hacemos para referirnos al momento de su trayectoria que muestra el avance que han desarrollado en el terreno económico-productivo, logrando reposicionarse en el circuito comercial, al mismo tiempo que ganan reconocimiento y prestigio social. Esta situación les ha permitido acumular un capital simbólico que les ha conferido autoridad a la hora de acompañar, orientar o asesorar a otros trabajadores que pretenden replicar sus experiencias. También resulta interesante en este punto considerar la propuesta de Deux Marzi, V (2013)², al momento de caracterizar esta etapa para las empresas recuperadas, quien a los logros en el terreno productivo y comercial, agrega el grado de institucionalización alcanzado tanto en el ámbito de las modalidades de trabajo construídas por los trabajadores como en el de las relaciones sociales sobre las que se sostienen.

Nuestro proceso investigativo arrojó un cúmulo de información que, más allá de las características distintivas y particulares de cada una de estas experiencias, tipificadas en variables de carácter cuanti-cualitativo (tamaño, ubicación geográfica,

cantidad de personal, rubro, liderazgo, penetración en el mercado, capacidad de organización y coordinación), también daba cuenta de que en el plano de las relaciones internas emergían ciertas formas de tensión que afectaban la organización y gestión de estas empresas.

Recordemos que, la mayoría de estas unidades productivas, estuvieron atravesadas por un elemento común y compartido, que vinculaba a sus integrantes a la experiencia de la lucha por la preservación de la fuente laboral. En virtud de ello, afrontaron una serie de obstáculos e inconvenientes, que oscilaron entre ocupaciones forzadas de los establecimientos y otras alternativas, basadas en una permanencia pactada con las sindicaturas de la quiebra y/o negociadas con los antiguos empresarios. En estos casos, los mayores márgenes de acuerdo permitieron visualizar canales más institucionalizados para llevar adelante sus objetivos, con niveles más bajos de conflictividad. Con estas características generales, los procesos de recuperación fueron avanzando, consolidándose en formas jurídicas que les permitieron a estos trabajadores estatuir una cooperativa sobre la empresa fallida.

Pero, a lo largo de este proceso, comenzaron a afrontar una conflictividad difusa, asociada a la tensión entre su nuevo carácter de trabajadores autogestionarios y la persistencia su identidad de trabajadores asalariados. Es decir, superado el período inicial de lucha, toma y conformación de la cooperativa, al momento de iniciar la producción, la persistencia de una mentalidad asalariada, se veía reflejada en una ausencia de valores comunes y de relaciones de reciprocidad, que impactaba en las relaciones de cooperación y en el proceso de igualación en el trato cotidiano.

En este sentido, pudimos sistematizar distintos “núcleos conflictivos”, tales como: la jerarquía de responsabilidades, la distribución de remuneraciones, el destino de las inversiones, los criterios de redistribución del ingreso, la tensión en los cambios en la división técnica, social y sexual del trabajo, así como el disciplinamiento laboral en relación a los reglamentos internos. Además, esto sucedía en el marco de una heterogeneidad de pensamiento para entender y tramitar el proceso autogestionario. En este devenir, las empresas analizadas atravesaron diferentes situaciones signadas por la resistencia al cambio: “el miedo a perder lo que se tiene y se sabe hacer”, y la dificultad que para algunos trabajadores significaba dejar de pensarse como asalariados.

Esto fue configurando un espacio laboral entramado en lo cotidiano por la tensión provocada, por ejemplo, por el cruce entre el “hábitus de oficio” y “la lógica cívica”, tal como señaláramos en trabajos anteriores.³ Con estos términos hacemos referencia a la probable tensión entre las inscripciones en el cuerpo de principios y prácticas sustentados sobre una lógica jerárquica fundada en el saber-hacer del oficio y la calidad del trabajo asociada al mismo, por un lado, y la exigencia igualitaria implícita en la forma cooperativa, por el otro. Vale destacar que, en términos formales, esa lógica cívica constituye un componente esencial de la “forma cooperativa” que obligaría a los trabajadores a participar en el proceso autogestionario.⁴

En este contexto, la organización y gestión del trabajo en las empresas recuperadas implicó la necesaria relación entre *coordinación* y *cooperación*, consideradas en los términos en que lo hace C. Dejours, a efectos de ponderar la constitución del *colectivo*. En donde la *coordinación* refiere a la articulación de en el tiempo y el espacio de funciones y tareas en vistas a un resultado final. En cambio, la

cooperación “es un grado suplementario en la complejidad e integración de la organización del trabajo. ... (se trata de garantizar) la voluntad de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones que nacen por la esencia de la organización del trabajo”⁵

La condición de posibilidad de esta relación radica en la puesta en marcha de un proceso de reconocimiento mutuo, donde el valor *confianza* es fundamentalmente vital para sostener la organización del proceso productivo, ahora estructurado *sin* la figura del patrón. Esto insidió en las subjetividades de los trabajadores, como consecuencia de la mutación de significaciones imaginarias producidas en la relación salarial tradicional.⁶

A partir de los casos observados, consideramos que en materia de organización y gestión, se han puesto en práctica procesos de innovación contruidos en bases a saberes colectivos y memoria técnica. Gran parte de esos saberes colectivos fueron originados en las empresas fallidas de las cuales surgieron y reinventados en el desarrollo de la recuperación. Procesos de innovación, que entendemos, fueron favorecidos en una interacción con el mercado y con el Estado, alimentando una suerte de trayectoria vital en las propias empresas. Estas trayectorias nos remiten a los cambios experimentados, que a su vez se reflejan en itinerarios heterogéneos que van dando cuenta de un proceso que pese a que no se aparta del modelo productivo tradicional, opera a nuestro entender, como la necesaria ruptura que instituye la nueva formación social y que empuja a estos trabajadores a evaluar qué se puede y qué no se puede hacer en el marco del nuevo ordenamiento. Como decíamos al comienzo, a una década de su constitución, algunas de estas empresas han comenzado a transitar una etapa de consolidación a partir de la plena puesta en marcha de su producción.

En esta fase han logrado articular progresivamente un manejo fluido con otros actores políticos e institucionales, tanto de la esfera pública como privada, a efectos de obtener beneficios sociales y económicos que les permitiesen proyectarse sustentablemente en el tiempo. Acompañados también, por un contexto sociopolítico que redefine un nuevo patrón de intervención en lo social, mediante políticas públicas de inclusión y de ampliación de derechos de ciudadanía.

Sin embargo, todavía hoy se registran vacancias expresadas en las situaciones conflictivas a las que hemos aludido. Estas situaciones, si bien inciden directamente sobre las dimensiones organizacionales y gestionarias, se vinculan indefectiblemente con otras dimensiones que refieren a inscripciones económicas, políticas, jurídicas, culturales, identitarias y gremiales.

Desde el punto de vista metodológico, hemos focalizado nuestro análisis sobre distintas unidades productivas que integran el estudio de las ocho empresas recuperadas abordadas en nuestro proyecto⁷. El criterio de selección de las mismas toma en cuenta las distintas trayectorias seguidas por cada una de ellas, según sus estrategias organizacionales y gestionarias. Desde esta perspectiva, es posible visibilizar distintas configuraciones, las cuales oscilan entre aquellas que se conservan más próximas a las formas propias de la empresa fallida y las que han innovado esas estructuras y modalidades.

II. El componente grupal en la Organización y Gestión de las Empresas Recuperadas. La etapa de Consolidación.

En el punto anterior nos hemos referido a la etapa de consolidación, vinculándola

esencialmente con el período de restitución y afianzamiento del proceso productivo. En este punto corresponde abordar algunas condiciones no siempre perceptibles de ese logro, que trasciende al mismo, y que se sustenta, necesariamente, en base a un proceso de fortalecimiento (aunque con sus derivas) del grupo de trabajadores para funcionar.

Ese proceso de fortalecimiento grupal, no transcurre sin dificultades, sobre todo para constituirse como un colectivo, en donde el “vinculo vital” (Dessors – Ghio Bailly, 1998) ameritó ser reconsiderado. Cabe aclarar que la expresión “vinculo vital”, refiere a esa especial relación que se construye en situación de trabajo y que alimenta y robustece la cooperación y la confianza.

Después de “la toma” de la empresa, reorganizarse para estos trabajadores les significó, desde un “sentido práctico”⁸, el rodaje de una memoria organizacional y técnica, que implementaron de manera dinámica y que les permitió ir enfrentando situaciones problemáticas. En cada una de esas situaciones fueron seleccionando de entre aquellos antiguos saberes lo más provechoso o lo más conveniente, resignificándolos en vistas de los nuevos requerimientos para el funcionamiento de la organización. Pero también enfrentaron requerimientos para los que carecían elementos simbólicos, tales como las funciones frente al mercado, asumidas ante por la patronal, para los cuales debieron “inventar”, mediante un compromiso “realista” entre lo que debían hacer, lo que deseaban hacer y lo que podían hacer, tal como lo expresan Davezies, P. (1998)⁹

Este acontecimiento de lo grupal, que se traduce en el fortalecimiento del trabajo autogestionado, como espacio de construcción colectiva, puede ser entendido como un espacio táctico donde se han producido efectos singulares e inéditos,¹⁰ estructurado sobre un tipo de solidaridad, pasible de ser caracterizada como *estratégica y pragmática*.

Sintéticamente, completamos esta interpretación, aludiendo que, en esa matriz grupal producida, de manera dinámica e inacabada, se construye la historia novelada del grupo conformada por el encuentro dialéctico entre las ilusiones grupales y sus mitos. Entre un referente retrospectivo que enuncia el origen (mito)¹¹, que nos va a contar acerca del porqué de la existencia del grupo, produce un relato (socializado) que pese a las múltiples variaciones que pueda sufrir, en su constante devenir, siempre se mantendrá fiel a sí mismo. La historia de los grupos de estos trabajadores se construye sobre estos componentes, que contribuyen a la producción de sus formaciones imaginarias., que propician formaciones identitarias a nivel grupal.

En los casos observados, “esas formaciones identitarias conllevan el rasgo de la hibridez, en tanto que no son identidades localizables en un punto fijo, ya que se encuentran problematizadas entre el disciplinamiento laboral patronal internalizado y el cumplimiento funcional de lo autónomamente acordado en el grupo. Este cumplimiento evidencia el compromiso subjetivo con el proyecto colectivo”.¹² Retomando a Dejours, (2013) diremos que sólo habrá condiciones de posibilidad para la cooperación efectiva, sólo si los trabajadores tiene el deseo de cooperar, solo así promoverán una identidad compartida.

Siguiendo el objetivo de esta ponencia y, tal como expresáramos en la Introducción, centraremos nuestra mirada, en las diferentes variables que nos permitan ir respondiendo nuestros primeros interrogantes sobre la cuestión.

En el proyecto de investigación que da origen a este trabajo, hemos tomado en cuenta, en primer lugar, los cambios registrados respecto de la organización de la empresa fallida (anterior), que afectan tanto la coordinación como los contenidos de los puestos de trabajo y las funciones jerárquicas.

En segundo lugar, nos focalizaremos sobre la gestión de la fuerza de trabajo, considerando el estatuto con que ingresan al plantel de la cooperativa, los nuevos socios.

Y, finalmente, desde una perspectiva cultural e identitaria, nuestros interrogantes apuntan a la distribución del ingreso, los motivos de conflicto interno y la existencia de dispositivos disciplinarios, formales o no.

Con respecto a este último punto, nos parece interesante detallar algunas cuestiones: la observación de la distribución del Ingreso, se constituye en un indicador de la persistencia (o no) de una lógica de diferenciación salarial, sustentada sobre principios de eficiencia, para la distribución del producto común. Por otra parte, la distribución del ingreso implícitamente, los posiciona en una racionalidad empresarial, en tanto ella vehiculiza la tensión entre lo que cada trabajador puede llevarse y lo que debe reinvertirse, de cara a las posibilidades que le presenta el mercado al proyecto colectivo.

En cuanto al segundo punto, a través de la caracterización y el análisis de distintos nudos conflictivos, condensados en un larvado malestar interno, hemos podido confirmar la pervivencia de un "habitus asalariado" que confronta con el proceso autogestionario, retaceando la participación, el compromiso y la responsabilidad por el proyecto.

Finalmente, la existencia de dispositivos internos disciplinarios formales o no, parte de la afirmación de Dejours, Ch. respecto de que la organización del trabajo, es siempre la mediatización de la voluntad de un *otro* para el trabajador. En ese sentido, la organización es un instrumento de dominación. En el caso de las empresas recuperadas, la definición de ese "otro", se torna por lo menos compleja a partir del carácter autogestionario de estas experiencias.

En nuestro trabajo de campo, específicamente en los estudios de caso, ese "otro" se referenciaba en el Consejo de Administración de la cooperativa elegida por el colectivo y por lo tanto, representativa del mismo. Esto no impide que, en el relato de nuestros entrevistados, el Consejo de Administración (así como aquellos trabajadores dedicados a labores de administración y gestión) sean ubicados en el lugar confrontativo que antes ocupaba la patronal. Y sin que esto, necesariamente, refleje la falta de representatividad de dicho Consejo, sino que antes bien, responde a la necesidad subjetiva de estos trabajadores de seguir contando con la "figura patronal", prolongando, de alguna forma ilusoria su condición de asalariado.

Retomando los interrogantes que se nos plantean respecto de los ajustes en la organización y gestión propios de la etapa de consolidación, nos parece que facilita la comprensión de la cuestión "organización/disciplina /autogestión", el aporte de Dejours, C (2013) respecto de la constitución de los colectivos de trabajo.

Desde la Psicodinámica del trabajo, este autor caracteriza los colectivos como espacios de controversia, deliberación, autoridad, arbitraje, consentimiento y/o disciplina. Los términos que enuncia para caracterizar al espacio de *lo colectivo*, sintetizan los devenires cotidianos de la acción colectiva en el tratamiento de *lo real*¹³ que presenta la cotidianeidad de cualquier empresa: "... *trabajar juntos, cooperar, supone poner en discusión, en debate, en controversia, ... diferentes*

*modos operativos, para seleccionar y aceptar los que sean propicios a la cooperación y rechazar o incluso prohibir a los perjudiciales. Allí reside la principal dificultad de la cooperación. No solamente porque la deliberación exige tiempo, sino porque de la calidad de la controversia depende al fin de cuentas la capacidad de evolucionar de los colectivos.”*¹⁴

Sin embargo, no siempre la deliberación termina en un consenso de trabajo. En esos casos y a fin de no quedar fijados en una controversia paralizante, que ponga en riesgo a la cooperación, se recurre al *arbitraje*, que nos remite a “...cuáles son las condiciones que hacen que un arbitraje tenga el poder de zanjar la discusión al mismo tiempo que pacificar”. Su respuesta refiere a la *autoridad*, que en una empresa tradicional, “*introduce en el seno del trabajo, la dimensión de la cooperación vertical, entre jefe y subordinado*”¹⁵.

En los casos estudiados de empresas recuperadas, esa capacidad de arbitraje circula entre diversos actores, algunos de los cuales detentan cierto reconocimiento por su manejo del oficio al cual remite la controversia (producción o gestión), en otros casos esa labor de arbitraje se solicita de agentes externos a la empresa (la labor del experto), generalmente proveniente de la Universidad o de otros organismos oficiales.

Finalmente, en aquellos casos en que no se logra vía arbitraje el consentimiento de todos los trabajadores, se lo busca por medio de la disciplina, cuestión que nos devuelve a la existencia de dispositivos disciplinarios en las empresas estudiadas. Siete de las ocho empresas manifiestan contar con dichos dispositivos (“de sanciones”), sin embargo, en cuatro de esas siete, se trataría de “sanciones informales”.

En este sentido, la existencia de un cuadro normativo, disciplinante, es útil para remarcar el doble carácter de la regla, que no sólo tiene eficiencia técnica (mundo objetivo) sino también moral y práctica (convivir). Según la Psicodinámica, “*Toda regla de trabajo trata simultáneamente de la relación con lo real del trabajo y del convivir...*”¹⁶ “... *Toda regla de trabajo es a la vez regla técnica y norma del saber vivir*”¹⁷.

III. Las Modalidades de Ajuste: Dos Casos Polares.

Detallamos a continuación los resultados obtenidos en el trabajo de campo respecto de dos de las ocho empresas abordadas, seleccionadas por ser las más representativas de las diferentes modalidades de ajuste realizado en las dimensiones de organización, gestión e identitaria en su etapa de consolidación. Se trata de casos, en algún modo polares, que permiten visualizar las diferentes estrategias adoptadas por estas empresas, las cuales se despliegan entre la *preservación* (de las formas propias de la empresa fallida) y, en el otro extremo, la *innovación*.

Como decíamos más arriba, para dar cuenta de estos “ajustes”, hemos observado, a nivel *organizacional*, los cambios realizados en cuanto al número, la coordinación y los contenidos de los puestos de trabajo. A nivel de la *gestión de la fuerza de trabajo*, el estatuto con que ingresan los nuevos trabajadores y la existencia de dispositivos disciplinarios. En el mismo sentido, hemos considerado a la distribución del ingreso y a los motivos de los conflictos internos como indicadores de factores *culturales identitarios*.

Paradójicamente, observamos que en la más conservadora con respecto a la organización del trabajo (manifiesta realizado sólo cambios en la coordinación de puestos de trabajo), aparece como innovadora en la gestión del ingreso de nuevos trabajadores, “flexibilizando” las exigencias que en esta materia le impone la forma Cooperativa de Trabajo, a través de la creación de otras figuras legales, como una SRL¹⁸, de modo de contratar trabajadores sin que adquieran el status de socios cooperativistas. Pese al carácter aparentemente innovador de esta estrategia, en realidad lo que hace es reforzar su impronta conservadora respecto a la empresa capitalista.

Con respecto a este punto nuestra hipótesis refiere a la imposibilidad del grupo de aquellos que recuperaron la empresa, de encontrar mecanismos que les permitan superar la diferencia entre socios fundadores y nuevos socios. En su valoración consideran el esfuerzo de la toma, los padecimientos previos a la misma y la inversión de indemnizaciones y prestamos puestos en la cooperativa. La distribución del ingreso no se realiza igualitariamente sino de acuerdo al puesto de trabajo. La conflictividad interna aparece asociada a problemas relativos a distintos grados de compromiso con el proyecto de la empresa, expresados en deficiencias al momento de asumir responsabilidades.

Por otro lado, en cambio, encontramos aquella que desde la formación de la cooperativa, ha ingresado a sus nuevos trabajadores manteniendo el estatus jurídico de socios. Es el caso de una ER ligada a la industria alimentaria, con una planta de 36 socios cooperativistas, entre los cuales solo un poco más del 10% son mujeres. Desde el punto de vista de la gestión del ingreso de nuevos trabajadores, también ha creado una suerte de mercado interno de trabajo. El criterio de selección predominante es el lazo filiatorio con los antiguos socios, política que conlleva un doble propósito, por un lado incentivar la idea de proyecto, de ampliación de expectativas hacia un futuro más lejano para los socios próximos a jubilarse y, por lo tanto, renuentes a la reinversión del ingreso de la cooperativa. Por el otro, facilitarle a los nuevos socios el pago de cuotas partes para equiparar el aporte realizado por los socios fundadores, “heredando” las de su progenitor.

Respecto a sus condiciones organizacionales y gestionarias, es una empresa que produjo cambios en la coordinación de los puestos de trabajo y en el contenido de los mismos, como así también suprimiendo o agregando nuevos puestos de trabajo, acompañados por modificaciones en las formas jerárquicas. Con relación a la distribución de los ingresos, ésta se realiza en forma igualitaria entre los socios, independientemente de la antigüedad, el puesto y cualquier otra diferencia. Sin embargo, el mantenimiento de esta lógica igualitaria ha sido y es puesto en cuestión frecuentemente, frente a las supuestas diferencias del esfuerzo realizado por los trabajadores.

Estrechamente relacionados con el debate interno por la distribución igualitaria del ingreso se encuentran los motivos de conflictividad, sintetizados en la fórmula “falta de compromiso y de asunción de responsabilidades”. Correlativamente, el dispositivo disciplinario imperante es la aplicación de normas informales, antes de recurrir a la norma establecida por el reglamento.

Citas:

² Draft paper prepared for the UNRISD Conference Potential and Limits of Social and Solidarity Economy 6–8 May 2013, Geneva, Switzerland

- ³ “Obreros o Patrones”. La tarea de constituirse en trabajadores autogestionados. LAGIU, E; TAVELLA, VALENTINO, N; -La trama de la Comunicación. Volumen 10. UNR. ROSARIO. SANTA FE. ARGENTINA, 2005
- ⁴ “Trabajadores de Empresas recuperadas: conflictividades internas, hábitos asalariados y resistencia al cambio. Ponencia: Perbelini, Melina; Valentino, Norma; Rubio, Raquel. Ponencia. XXIX Congreso Alas Chile 2013.
- ⁵ Dejours, C. en Organización del Trabajo y Salud (1998)
- ⁶ Op.Cit
- ⁷ El trabajo de campo realizado para este proyecto, que da origen a esta ponencia, se realizó en base a encuestas semi-estructuradas, combinando componentes de índole cuanti y cualitativos. A partir de las mismas buscábamos elucidar las transformaciones operadas en la fase de consolidación de estas empresas.
- ⁸ Expresión que tomamos de P. Bourdieu, 2007, para referirnos a “aquellos principios a los que recurrimos cada día en nuestras acciones y en nuestros juicios acerca del mundo y de los otros, y que lejos de estar librados al azar, obedecen a estrategias muy concretas, que dependen del capital material y simbólico que poseemos como agentes sociales y también de nuestro arte en el juego”
- ⁹ Davezies, P. en Organización del Trabajo y Salud (1998)
- ¹⁰ Ver en “El Dispositivo Grupal”. DEL CUETO, AM y FERNANDEZ, AM. *Lo Grupal II*. Autores varios. 1985. Buenos Aires.
- ¹¹ “Los mitos son siempre relatos; se refieren a la narración de un origen; la eficacia simbólica del mito opera siempre en virtud de su repetición”, en El Dispositivo Grupal. Op. Cit
- ¹² Ver en: “Trabajadores de Empresas recuperadas: conflictividades internas, hábitos asalariados y resistencia al cambio. Ponencia: PERBELINI, Melina; VALENTINO Norma; RUBIO, Raquel. Ponencia. XXIX Congreso Alas Chile 2013.
- ¹³ “Lo real”: aquello que se opone al trabajo prescripto. “ Son los azares y las contradicciones inherentes a la tarea o a los procedimientos los que hacen que el trabajo nunca sea exactamente tal como estaba previsto que fuera” P. Molinier en Dessors, D. (1998) Pág.214
- ¹⁴Dejours, C. (2013). Tomo II Pág. 70
- ¹⁵Idem, Pág. 71
- ¹⁶Idem, pag 73
- ¹⁷Cru, Damien, Les Regles de metier, citado por Dejours, Ch, 2013., pag 73
- ¹⁸ SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada.

BIBLIOGRAFIA:

- P. Bourdieu, 2007** El sentido práctico Buenos Aires Siglo XXI Editores
- Dejours, Christophe 2013** Trabajo Vivo - Tomo II, Trabajo y Emancipación. Buenos Aires Ed. Topia
- Dessors, D. GhioBaily (Comp.) 1998-** Organización del Trabajo y Salud. Buenos Aires, Ed. Lumen Humanitas,
- Fernández, AM. Y Del Cueto, AM., 1985** El Dispositivo Grupal. *Lo Grupal 2*. Buenos Aires, Ed. Búsqueda.
- Faleiros, Vicente de Paula , 1994** “Servicio Social: trayectorias y estrategias”: En Revista Invencao Social Nº 9 - Año IV, Instituto Superior de Servicio Social, Lisboa,
- Dávila León, Oscar. (2005)** Trayectorias de vida y condiciones juveniles. En: *Adolescencia y Juventud: de las nociones a los abordajes*. Última Década- Nº 21: 83/104. CIDPA Valparaíso. Chile,
- Deux Marzi, Victoria, 2013:** La consolidación de las Iniciativas de Economía Social y Solidaria: alcances y Desafíos. Publicado en United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) - [http://www.unrisd.org/80256B42004CCC77/\(httpInfoFiles\)](http://www.unrisd.org/80256B42004CCC77/(httpInfoFiles))
- Lagiu, Efimia; Tavella, Mirta. Valentino, Norma. (2005)** “Obreros o Patrones”. La tarea de constituirse en trabajadores autogestionados” En: La trama de la Comunicación. - Volumen 10. UNR. ROSARIO.

Perbelini, Melina; Valentino, Norma; Rubio, Raquel. Ponencia. (2013)

“Trabajadores de Empresas recuperadas: conflictividades internas, hábitos asalariados y resistencia al cambio. XXIX Congreso Alas Chile

María de los Angeles Dicapua PID (2014): “Las Tecnologías de Gestión y Organización en las Empresas recuperadas como producto de la invención y construcción colectiva de sus trabajadores/ras” radicado en la Facultad. de C. Política y RRH, CIET -. Secretaría de Ciencia y tecnología. UNR