

# **LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO TEÓRICO PARA EL ABORDAJE DE LOS CAMBIOS EN LA SUBJETIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS RECUPERADAS<sup>1</sup> DEL GRAN ROSARIO (ARGENTINA)**

**Construction of a theoretical framework for addressing changes in the subjectivity  
of workers of Recovered Companies of Rosario area (Argentina)**

**Construção de um quadro teórico para abordar mudanças na subjetividade dos  
trabalhadores de empresas recuperadas da Grande Rosario (Argentina)**

---

Norma Valentino – *Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo*  
Mirta Tavella – *Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo*  
Carlos Solero – *Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo*

---



*Endereço para contato*

Norma Valentino: [valenciapositiva@gmail.com](mailto:valenciapositiva@gmail.com)

Mirta Tavella: [mirtatavella@hotmail.com](mailto:mirtatavella@hotmail.com)

Carlos Solero: [casolero\\_1@hotmail.com](mailto:casolero_1@hotmail.com)

**Norma Valentino**

Licenciada en Comunicación Social de la Facultad de Ciencia Política y RR.II., Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Docente e Investigadora de la Universidad Nacional de Rosario. Coordinadora del

---

<sup>1</sup> “Empresas Recuperadas”: con esta denominación se designan a aquellas empresas que, al momento de su quiebra, sus trabajadores se niegan a abandonarlas, las ocupan y las ponen a producir. Si bien en un primer momento (2001) para la legislación argentina ese acto era pasible de ser tipificado como una “usurpación” penado legalmente, a lo largo de esa década, fue variando la legislación, principalmente la Ley de Quiebras, estableciendo que el Juez de la Quiebra puede aceptar que los trabajadores constituidos como cooperativa de trabajo, queden como custodios de los bienes de la empresa fallida y puedan continuar con la producción.

Área de Sociología del Trabajo en el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Co-Directora del proyecto “Las tecnologías de Gestión y Organización en las Empresas Recuperadas como producto de la invención y construcción colectiva de sus trabajadores/ras (2014-2017)”. Co autora del libro: “Atados con Alambre: Flexibilización, Trabajo y Trabajadores en Argentina”, en colaboración con M.A. Dicapua y Efimia Lagiú, Adjunta a cargo de la cátedra de Pensamiento Sociopolítico I e Integrante de las cátedras de Sociología Sistemática y Sociología I de esa Facultad. Docencia de Posgrado: Titular de la cátedra de Las Ciencias Sociales del Trabajo en la Seguridad y Salud Laboral, – Facultad de Ingeniería y Ciencias Exactas, de la cátedra de Filosofía, Antropología y Sociología del Trabajo – Facultad de Ciencias Médicas, ambas de la Universidad Nacional de Rosario.

#### **Mirta Tavella**

Licenciada en Comunicación Social de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Docente e investigadora de la U.N.R, del Área de Sociología del Trabajo en el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Miembro de los proyectos de investigación: “Regularidades y Rupturas en la Construcción 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” (2010-2012) y de “Las tecnologías de Gestión y Organización en las Empresas Recuperadas como producto de la invención y construcción colectiva de sus trabajadores/ras “. (2014-2017) Integrante de las cátedras de Pensamiento Sociopolítico I; Sociología Sistemática y Perspectivas Socio filosóficas de la misma Facultad.

#### **Carlos Solero**

Licenciado en Ciencia Política de la Facultad de Ciencia Política y RR II.UNR. Docente e investigador de la Universidad Nacional de Rosario, del Área de Sociología del Trabajo en el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Miembro del proyecto de investigación “Regularidades y rupturas en la construcción 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” (2010-2012). Docente de las Cátedras de Teoría Sociológica; de Sociología Sistemática (Licenciaturas en Ciencia Política y en Relaciones Internacionales) y de Pensamiento Sociopolítico I (Licenciatura de Comunicación Social) todas de la Facultad Nacional de Rosario.

## **Resumen**

En este artículo nos proponemos reflexionar sobre un marco teórico construido a partir de la emergencia y el desarrollo de las Empresas Recuperadas en el Gran Rosario, efectuado como parte de nuestros proyectos de investigación (2003-2010). En ellos, nos interesaba particularmente el abordaje de la relación subjetividad y trabajo, en el contexto de profundos cambios económicos y sociales que atravesaron a la Argentina desde fines del 2001. El carácter novedoso de una problemática de la cual emergieron nuevos actores sociales - que tensionaron y tensionan tanto al marco normativo institucional como antiguas certezas del mundo del trabajo y la economía – determinaron nuestro pasaje por un complejo entramado teórico, interdisciplinario.

**Palabras claves:** trabajo y subjetividad; empresas recuperadas; autogestión; habitus asalariado; psicodinámica del trabajo

## **Abstract**

In this article we propose to reflect on a theoretical framework built from the emergence and development of Recovered Companies in the Rosario area, made as part of our research projects (2003-2010). In those, we are particularly interested in approaching the relationship between subjectivity and work in the context of a profound economic and social changes occurred in Argentina since late 2001. The novelty of a problem from which new social actors emerged, -and have stressed both the institutional regulatory framework as old certainties of the world of work and the economy-, determined our passage by a complex theoretical, interdisciplinary framework.

**Keywords:** work and subjectivity; companies recuperadas; self-governing bodies; habitus salaried; psychodynamics of work

## **Resumo**

Neste artigo propomo-nos a refletir sobre um quadro teórico construído a partir do surgimento e desenvolvimento das empresas recuperadas na GranRosario, feita como parte de nossos projetos da pesquisa (2003-2010). Neles, estamos particularmente interessados na abordagem da relação entre subjetividade e trabalho no contexto de profundas transformações econômicas e sociais ocorreu emArgentina desde o final de 2001. A novidade de um problema que surgiu novos atores sociais – que eles têm estressado e estressadotanto o quadro regulamentar institucional como certezas antigas do mundo do trabalho e da economia – determinou nossa passagem por um quadro teórico, interdisciplinar complexo.

**Palavras chave:** trabalho e subjetividade; empresas recuperadas, autogestão, habitus assalariado, psicodinâmica do trabalho

## 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 este artículo proponemos revisitar 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<sup>2</sup>.

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-, indujo por el pasaje de 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, cabe señalar 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.

En este sentido, nuestra propuesta, consiste en reflexionar sobre la correspondencia entre los distintos nudos problemáticos surgidos en ese proceso de cambio, particularmente en la subjetividad de los trabajadores, por un lado, y la

---

<sup>2</sup>La ciudad de Rosario (Provincia de Santa Fe), con un puerto muy importante de la República Argentina, sobre el Río Paraná., Se ubica 300km al norte de la Capital Federal, Buenos Aires. Con un millón de habitantes es el nodo urbano y comercial más importante de la región (centro) y del cordón industrial que se extiende hasta la ciudad de La Plata, al sur de Capital Federal. Asimismo es el núcleo de la principal zona agrícola exportadora del país.

búsqueda de herramientas teóricas que permitieron su abordaje, en una labor “arqueológica” sobre nuestra propia obra, por el otro.

En esta tarea, nuestra primera dificultad refirió a la necesidad de abordar un fenómeno en el cual el contexto histórico del que emergió, se constituía como el primer elemento explicativo de ese objeto de estudio. A la vez, tomábamos conciencia de que nosotros, sujetos cognoscentes, formábamos parte de ese mismo contexto. Nos referimos a la crisis provocada por las políticas neoliberales en nuestro país, Argentina, a partir del 2001. Fue entonces cuando frente a niveles de desempleo cercanos al 24 % en nuestra región<sup>3</sup> comienzan a aparecer en el ámbito de la producción experiencias asociativas entre trabajadores que recuperan productivamente empresas quebradas, 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, caracterizábamos a esa situación problemática “[...] 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 ha entrado en crisis nuestros propios recursos simbólicos para pensarla”<sup>4</sup>. Esta “ausencia” de recursos simbólicos, señalaba, en primer plano, la insuficiencia de un marco teórico sustentado principalmente sobre la Sociología y la Sociología del Trabajo cuyas categorías de análisis emergieron como propias de la sociedad capitalista, basada fundamentalmente en la relación “capital/trabajo”.

En segundo lugar, la profundidad del cambio ponía en primer plano a la subjetividad de los trabajadores como una dimensión de análisis atravesada por las nuevas condiciones económicas, productivas y tecnológicas.

---

<sup>3</sup>Situación que se repetía con cifras semejantes, en otras regiones metropolitanas como el Gran Buenos Aires y Capital Federal

<sup>4</sup>Idem

De acuerdo con Silvia Bleichmar (2003):

La producción de subjetividad no es un concepto psicoanalítico, es **sociológico**. La producción de subjetividad hace al modo en el cual las 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<sup>5</sup>.

La misma autora nos aporta su concepción de subjetividad como “el lugar donde se articulan los enunciados sociales respecto al Yo”<sup>6</sup>.

Fue entonces cuando nos vimos en la necesidad de incorporar al marco teórico de nuestro primer proyecto<sup>7</sup>, reflexiones provenientes tanto de la Teoría Política como de la Psicología y la Psicología Social para caracterizar, en primer lugar, el contexto histórico del cual emergen las Empresas Recuperadas productivamente por sus trabajadores. En este sentido decíamos con respecto a la crisis del 2001:

No basta considerar a esta crisis actual (sólo) 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: ...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.”<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>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 -

<sup>6</sup>Idem

<sup>7</sup>Proyecto de Investigación y Desarrollo de la Univ. Nac. de Rosario: “Estrategias de Asociatividad en la Reconstrucción de los lazos Sociales a través del Trabajo: PyMes y Empresas Recuperadas”, directora: Ma. de los Angeles Dicapua - 2003.

<sup>8</sup>Idem.

El aporte de Lewkowicz (2002), sobre la subjetividad en la “*catástrofe*” neoliberal nos permitía completar la interpretación de aquella crisis:

[...] 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 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*. ”<sup>9</sup>.

A partir de una situación de desmantelamiento, la caída en la desocupación, 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 consiste en tomar como objeto de intervención a la subjetividad de los trabajadores, apuntando a la disolución de solidaridades. En consecuencia, la desestructuración productiva de esa década, se tradujo en la fractura de los lazos sociales fundantes de

---

<sup>9</sup>Idem.

la sociedad capitalista y salarial: la inserción y el reconocimiento de sus miembros a través del trabajo. Con ello se ponían en cuestión, o más aún, se desecharan antiguas certidumbres, creencias, prácticas sociales y políticas.

En las experiencias de recuperación productiva de empresas quebradas, se evidenciaba 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) de la autogestión en el campo simbólico, como posibilidad que habilitaba “la toma” de la empresa, por parte de sus trabajadores.

Es así que a través de sucesivos trabajos sobre estudios de caso, hemos podido dar cuenta de ese proceso de cambio en la subjetividad de los trabajadores a partir de por lo menos tres dimensiones: la productiva (organizacional y gestionaria); la cultural y la política, cambios 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, expresando la lucha por la toma/recuperación y el reconocimiento jurídico del derecho de los trabajadores para continuar gestionando la empresa. En un segundo momento, relacionado con la toma reciente pero cobrando mayor visibilidad a medida que se pone en marcha la empresa, son las problemáticas relativas a la “dimensión cultural”, las que progresivamente van a ir demandando nuestra atención.

Finalmente, con la puesta en marcha de la producción, nuestro marco teórico incorpora herramientas de análisis para el abordaje de la dimensión organizacional/gestionaria.

## 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. Esas máquinas constituyen la única garantía de los trabajadores para el cobro de sus acreencias, generadas en casi todos los casos tras largos meses de no cobrar su salario, o cobrar partes mínimas del mismo.

Como parte de esa lucha y frente a los intentos de represión jurídico-policial que los caracterizan como usurpadores de una propiedad que no les corresponde, surge la necesidad de visibilizarse como *ciudadanos*, que reivindican su *derecho constitucional a trabajar*<sup>10</sup>. Se trata de una acción política orientada para ampliar su ciudadanía, ya no sólo restringida a sus derechos civiles, sino a una concepción de ciudadanía que incluya la reivindicación de sus derechos económicos y sociales.

Para ello, en primer lugar, se trata de lograr *visibilidad política* como forma de obtener legitimidad para sus reclamos frente al Estado. Esa visibilidad política consiste en exponer 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, Tavella, Valentino, 2004, p. 21)<sup>11</sup>, recurrimos a conceptos de la Teoría Política de autores como Turner y Somers quienes conciben a la ciudadanía como *proceso social* en permanente construcción a

---

<sup>10</sup> Reconocido por la Constitución Nacional Argentina en su artículo 14.

<sup>11</sup> 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.

partir de prácticas sociales. Para Turner, “la ciudadanía constituye una serie de prácticas políticas, económicas, jurídicas y culturales que definen a un individuo como miembro de una sociedad” (Citado por Dicapua, Tavella, Valentino, 2013)<sup>12</sup>. Afirma de ese modo, una concepción amplia de ciudadanía que excede el ámbito puramente político.

Para el segundo, Somers, la ciudadanía 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.” (Citado por Dicapua, Tavella, Valentino, 2013)<sup>13</sup> 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, 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 a través de Políticas Públicas”.<sup>14</sup> (Citado por Dicapua, Tavella, Valentino, 2013).

---

<sup>12</sup> Citado por Dicapua, Tavella y N. Valentino, 2013

<sup>13</sup> Idem

<sup>14</sup> Idem.

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 Renault (Citado por Dicapua, Tavella, Valentino, 2013)<sup>15</sup> respecto de la tensión entre *derechos-libertades* y *derechos-acreedores*. Para estos autores, los *derechos libertades* son derechos individuales que, al reconocer las prerrogativas imprescindibles del individuo, lo oponen al Estado. Los *derechos acreedores*, en cambio, caracterizan a los derechos sociales, obligación del Estado frente a los ciudadanos en tanto integrantes de la comunidad nacional. Sobre este tipo de derechos se sustenta la acción de los trabajadores.

Por otra parte, la recuperación productiva 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. Esta desestructuración nos permite arribar al concepto de desobediencia civil, reactualizado en aquellos momentos 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 norma es vista como cumplimiento de un deber ético del ciudadano... en una situación concreta e histórica determinada.<sup>16</sup>

La Teoría Política nos permite también, 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

---

<sup>15</sup>Idem,

<sup>16</sup>Idem;

país. La primer gran diferencia consiste en el carácter defensivo de estas nuevas 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, L. (Dicapua, Lagiú, Tavella, Valentino, 2003)<sup>17</sup> 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 por una economía de mercado.

En referencia al segundo plano, -el *técnico productivo*-, sugiere que la autogestión es 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, P.<sup>18</sup> remarca que la factibilidad de la autogestión depende de la ausencia de grupos estamentales sustentados en la jerarquía y/o profesión.

Por otra parte, desde la perspectiva del análisis político, resulta interesante el señalamiento de Challieu, 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.

---

<sup>17</sup>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.

<sup>18</sup>Idem

## La dimensión cultural

Para definir esta dimensión nos situamos en una concepción próxima a la de Foucault, (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<sup>19</sup>.

Desde esta perspectiva podemos comprender los grandes y costosos cambios a que se han visto sometidos estos trabajadores a partir de su lucha por la recuperación de la empresa.

El primero de estos cambios, es su posicionamiento como sujetos políticos cuando al tomar las fábricas, transgrediendo el orden imperante, rompieron con las determinaciones estructurales que los arrojaban al desempleo. En este punto, conviene recordar a Bourdieu (1999: 196 p. 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*

---

<sup>19</sup> Tomado de <http://luisgarciafanlo.blogspot.com.ar/2012/03/michel-foucault-que-es-la-cultura.html>

*o plan, que la mera lógica de las probabilidades induciría a considerar prácticamente excluidos*<sup>20</sup> (Bourdieu, 1999)

El segundo gran cambio, es “descubrir” la noción de *asociatividad*, un significativo desconocido hasta entonces y del cual se ven compelidos a aprehender su significado legal, implícito en la *forma cooperativa*. Tal como relatáramos en uno de nuestros trabajos<sup>21</sup>, realizado a partir de la intervención en los Talleres del primer encuentro de Economía Solidaria, en Rosario, año 2003: “[...] los trabajadores demandaban a los científicos sociales de nuestra universidad<sup>22</sup> `cursos, seminarios y talleres **donde aprender a ser** cooperativistas`, expresión de búsqueda de un conocimiento faltante [...]”. En esos momentos tomaban conciencia de que ya no ocupaban el lugar de asalariados, sino de “cooperativistas” otro significativo cuyo sentido les resultaba apenas conocido. Debían inventar, innovar, elaborar nuevos saberes para una situación inédita.

La noción de “*invención*”, utilizada en nuestros primeros trabajos, proviene de la Psicodinámica del Trabajo. Autores como Davezies, (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, fue desde entonces puesta en obra por los trabajadores de las empresas recuperadas para superar los numerosos escollos que su nueva situación les presentaba. Sobre este particular también resulta pertinente la noción de “*claro*” (de origen heideggeriano), aportada por Rojas, (1999, p.22)<sup>23</sup> y aplicada a la innovación en la empresa. En un momento de crisis, el “*claro*” permite una orientación al cambio

---

<sup>20</sup> Bourdieu, Pierre – 1999, *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

<sup>21</sup> De la ilusión a la invención el proceso de construcción de lazos de asociatividad en Empresas Recuperadas Dicapua y otras

<sup>22</sup> Universidad Nacional de Rosario, Argentina

<sup>23</sup> El saber obrero y la innovación en la empresa: las competencias y las calificaciones laborales .OIT/Cinterfor, 1999. Montevideo Uruguay

erigida sobre tradiciones heredadas del pasado, amenazas y oportunidades de la situación presente y posibilidades futuras que se pueden inventar.

En los casos estudiados, 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. 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 de socios); 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.

En resumen, actitudes que 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 utilización análoga del concepto de Bourdieu, para caracterizar aquellos esquemas de percepción, apreciación y acción cimentados sobre una visión del mundo propia de los asalariados, tan dependiente como confrontativa con la patronal y sus mandatos.

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

Para comprender estas dificultades recurrimos a la lectura propuesta por Fernández, y Borakievich, (2009, p. 7)<sup>24</sup> citado por Valentino, Tavella y Lagiú (2009) quienes proponen *no* considerar a la autogestión como un *estado* sino como un “*proceso*

---

<sup>24</sup>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.

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.

### **La dimensión productiva (organizacional y gestinaria)**

Para el abordaje de esta dimensión en las empresas recuperadas y teniendo en cuenta la comparación con la empresa fallida de la cual provienen, debimos 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.

Así, desde el primer punto de vista, la Sociología del Trabajo, para hablar de organización del trabajo nos remite, en palabras de Novick, (1998, p. 126)<sup>25</sup> “[...] 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

---

<sup>25</sup> 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

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 Boyer, R. (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”.<sup>26</sup> (Citado por Dicapua, Lagiú, y Valentino, 2002)

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, (2006, p. 29- 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

---

<sup>26</sup>Citado por Dicapua, M.A., Lagiú, E. y Valentino en Atados con Alambre (2002)

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 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<sup>27</sup> .

En el mismo sentido, 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 trabajador. Desde este punto de vista, 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 de la empresa, políticamente igualitaria y una organización del trabajo jerárquica, basada en el oficio que, por definición se sustenta

---

<sup>27</sup>Petriella, Ángel, Contraviento. Organizaciones y Poder. Págs. 29 y 30

sobre principios de *autoridad técnica*, de acuerdo al dominio de un saber-hacer profesional. Caracterizamos a esos primeros conflictos, como “obstáculos relacionales”<sup>28</sup>.

Para analizarlos recurrimos a la Teoría de las Convenciones, la cual proviene de la economía, y sostiene un enfoque interdisciplinario focalizado sobre 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 sustentadas sobre principios diferentes de concebir a la empresa, sus objetivos y las formas de alcanzarlos, no permitiendo los acuerdos básicos para coordinar las decisiones y los procesos.

Tal como expresa Eymard Duvernay (1992, p.25):

Nos interesábamos...en el hecho de que, constantemente, para coordinarse entre ellas, las personas necesitan relacionar situaciones particulares con formas generales. Para poder entenderse 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”<sup>29</sup>.

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 los casos aludidos observamos una tensión entre una *lógica industrial* y una *lógica cívica*. La primera, se orienta por la búsqueda de la eficiencia productiva a partir de una cadena de funciones, jerarquías y

---

<sup>28</sup>Dicapua et al.: De la Ilusión a la Invención....

<sup>29</sup>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

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 expresaba en un clima de conflictividad que no llegaba a definirse en un conflicto con posiciones claras sostenidas por actores reconocidos. Este “clima” se expresaba en numerosos enfrentamientos cotidianos que no llegaban a resolverse en normas o reglas estatuidas y respetadas. Estas situaciones se multiplicaron cuando las empresas se afianzaron en la producción reposicionándose en el mercado.

Es en esos momentos donde se hacen visibles las actitudes ya mencionadas que marcan el menor grado de compromiso con el proyecto colectivo.

Como hemos visto, esa conflictividad se expresaba en enunciados que remiten a la desigualdad en el esfuerzo personal dedicado a la producción y comportamientos delegativos propios de un *habitus asalariado*.

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*, según el significado que le otorga la Psicodinámica del Trabajo. Uno de los autores de esta corriente, Dejours y Yguiho-Bailly (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 y su confrontación con *lo real*. Desde esta teoría, 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 y Yguiho-Bailly 1998 p. 41-42).

### **Reflexiones finales**

La crisis económica, política y social del 2001, en Argentina, nos colocó ante nuevos retos teóricos. Como señaláramos en la introducción tuvimos que recurrir a un entramado de saberes para poder interpelar e interpretar una multiplicidad de desafíos que debieron enfrentar los trabajadores para poder ocupar, resistir y poner a producir las Empresas quebradas.

El abrupto cambio que se produjo en las trayectorias vitales de los trabajadores al pasar de ser asalariados a formar parte de cooperativas de trabajo, rol este que requiere de otros compromisos corporales, psíquicos, psicológicos, políticos, económicos y sociales implicaron cambios en su subjetividad. Esta problemática novedosa nos confrontó con la ausencia de saberes que fuimos construyendo casi en paralelo con los cambios producidos en la subjetividad de los trabajadores.

Dichos cambios a veces permitieron la emergencia de otras formas productivas y de gestión, pero a la par la organización del trabajo impone condicionantes imposibles de eludir: ritmos productivos, límites tecnológicos, tiempos...que muestran la dominación como marca indeleble de la racionalidad capitalista.

Cabe resaltar la complejidad del entramado resultante de esos condicionantes, condensados en lo que hemos dado en llamar “habitus asalariado”, que abarca factores tan diversos como la subjetividad de los trabajadores desde las distintas dimensiones del mundo del trabajo y también saberes ausentes y presentes, capacidad de invención; disciplinamiento de clase; articulación con el espacio doméstico, con sus demandas y sus apoyos.

Todo un abanico de desafíos para las y los protagonistas de estas experiencias autogestionarias y quienes las analizamos.

## Referencias

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

Bourdieu, P. (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., y Valentino, N. (2001). *Atados con alambre, Flexibilización, Trabajo y trabajadores en Argentina*, Rosario, Laborde Editor.

Dicapua, M. Lagiú, E, Tavella, M. y 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., y 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. y Yguiho-Bailly, M.P. (1998). *Organización del Trabajo y Salud.Asoc. Trabajo y Sociedad-PIETTE.*Buenos Aires. Lumen.

EymardDuvernay 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, Á. (2006), *Contraviento. Organizaciones y Poder. Ediciones del CCC.* Buenos Aires.

Valentino, N. B., Tavella, M. C. y Lagiú, E. (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

*Submissão: 10/12/2015*

*Última revisão: 07/05/2016*

*Aceite final: 06/06/2016*