

XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Transformaciones en la empresa recuperada Nuova Piazza a partir de un liderazgo femenino.

Robertazzi, Margarita, Siedl, Alfredo Claudio José y Armentano, Fabian Marcelo.

Cita:

Robertazzi, Margarita, Siedl, Alfredo Claudio José y Armentano, Fabian Marcelo (2023). *Transformaciones en la empresa recuperada Nuova Piazza a partir de un liderazgo femenino*. XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-009/859>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebes/3SX>

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>.

TRANSFORMACIONES EN LA EMPRESA RECUPERADA NUOVA PIAZZA A PARTIR DE UN LIDERAZGO FEMENINO

Robertazzi, Margarita; Siedl, Alfredo Claudio José; Armentano, Fabian Marcelo
Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

Se presentan resultados de la investigación UBACyT “Modalidades de liderazgo en movimientos y organizaciones sociales que resisten la exclusión en Argentina: tensiones entre las reivindicaciones y la política”, especialmente de su última etapa en la que se han incluido como categorías de análisis género y generación. Se trata de un estudio de casos cuyo método es la Investigación-Acción Participativa y sus principales técnicas son cualitativas. La perspectiva teórica se enmarca en el Paradigma de la Construcción y Transformación Críticas, que incluye a la Psicología Social Latinoamericana y a la Psicología Social Histórica de linaje psicoanalítico. El artículo presenta uno de sus casos, el del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), atendiendo al MNER Géneros, una iniciativa promovida por las trabajadoras de Empresas Recuperadas. Se expone aquí una breve reconstrucción histórica de la recuperación de la Confeitería Piazza en plena cuarentena por COVID-19, a partir del análisis del discurso de su presidenta; la trayectoria que los condujo desde lo individual hasta lo colectivo; la deconstrucción de una subjetividad subalterna propia de la relación propietario-empleado/a; la inclusión de la perspectiva de género, dado que la entrevistada es una activa militante del MNER Géneros que contempla la problemática de la doble presencia que complejiza la vida de las mujeres que trabajan sin patrón.

Palabras clave

Trabajo - Liderazgo femenino - Géneros - Transformación

ABSTRACT

TRANSFORMATIONS IN THE RECOVERED COMPANY NUOVA PIAZZA BASED ON A FEMALE LEADERSHIP

The results of the UBACyT research “Modalities of leadership in social movements and organizations that resist exclusion in Argentina: tensions between claims and politics” are presented, especially in its last stage in which gender and generation have been included as categories of analysis. This is a case study whose method is Participatory Action Research and its main techniques are qualitative. The theoretical perspective is framed within the Paradigm of Critical Construction and Transformation, which includes Latin American Social Psychology and Historical Social Psychology of psychoanalytic lineage. The article presents one of its cases, that of the National Movement of Recovered Enterprises (MNER), attending to MNER genders,

an initiative promoted by the workers of Recovered Enterprises. A brief historical reconstruction of the recovery of the bakery Piazza in full quarantine by COVID-19 is presented here, from the analysis of the discourse of its president; the trajectory that led them from the individual to the collective; the deconstruction of a subaltern subjectivity typical of the owner-employee relationship; the inclusion of the gender perspective, since the interviewee is an active militant of MNER Genders that contemplates the problem of the double presence that complexifies the life of women working without an employer.

Keywords

Work - Female leadership - Genders - Transformation

Introducción

Este artículo es producto de la investigación “Modalidades de liderazgo en movimientos y organizaciones sociales que resisten la exclusión en Argentina: tensiones entre las reivindicaciones y la política”, de la Programación Científica UBACyT 2018, aunque de modo especial responde a su última etapa en la que se incluyen las dimensiones género y generación. [i]

Se atiende aquí a uno de sus objetivos generales: explorar y describir las modalidades de liderazgo en los movimientos y organizaciones sociales que resisten la exclusión en Argentina y al objetivo específico de describir el liderazgo ejercido por una mujer en la confitería Piazza, Empresa Recuperada por sus trabajadores y trabajadoras que forma parte del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), uno de los casos de los que se ocupa este estudio.

El método que se administra es la Investigación-Acción Participativa, típico del Paradigma de la Construcción y la Transformación Críticas que incluye a la Psicología Social Latinoamericana (Montero, 2006) y a la Psicología Social Histórica de linaje psicoanalítico (Malfé, 1998; Robertazzi, 2005; Robertazzi y Pertierra, 2013).

Se presenta a continuación una reconstrucción de la recuperación de la confitería Piazza en tiempos de cuarentena por COVID-19, a partir de una entrevista a la presidenta de la cooperativa; el recorrido desde lo individual hasta lo colectivo como una construcción cotidiana; la deconstrucción de una subjetividad subalterna propia de la relación propietario-empleado/a; la inclusión de la perspectiva de género, dado que la entrevistada es a una activa militante del MNER Géneros y la problemática de

la doble presencia que problematiza a las mujeres que trabajan sin patrón.

Una historia de la recuperación de Piazza en tiempos de cuarentena

Este equipo de investigación tomó conocimiento de las primeras noticias de la recuperación de la confitería Piazza en la empresa recuperada IMPA, durante septiembre de 2020. El presidente de IMPA, Marcelo Castillo, uno de los principales referentes del MNER, fue quien relató informalmente los pasos iniciales de esa recuperación. En una publicación anterior (Robertazzi, 2021), en la que se daba cuenta de las nuevas recuperaciones durante la cuarentena por COVID-19, se informaba que el día en que ocuparon el lugar, al confrontar con el propietario -al que le pidieron que pagara sus salarios adeudados o que se retirara del lugar- contaron con el apoyo de los integrantes del movimiento, que se acercaron y se sentaron en las mesas, fortaleciendo a ese grupo de trabajadores del sector gastronómico.

Piazza es un comercio ubicado a doscientos metros del Congreso de la Nación, frente al Teatro Liceo, que comenzó a funcionar en 2001 y que, desde el 7 de septiembre de 2020, está siendo autogestionado por la cooperativa La Nuova Piazza. En primer lugar, este equipo de investigación fue a conocerlo y a conversar informalmente con quienes estaban trabajando en ese momento, lo que permitió constatar la alegría que imperaba en ese comercio. De todos modos, al entrevistar a Analía, la presidenta de la cooperativa, pudo tenerse un conocimiento más cabal de los sufrimientos que habían atravesado antes de tomar la decisión.

Ya veníamos en una situación bastante compleja con la no paga de los salarios, de los aguinaldos, con no respetarnos la antigüedad. Esta persona [el propietario] cambiaba cada cuatro años la razón social, y los últimos cuatro años, en pleno macrismo, nos borra directamente la antigüedad y nosotros debido a la consecuencia que se venía arrastrando sobre todo en el rubro gastronómico, era un poco agachar la cabeza y continuar. Nosotros no sabíamos ya lo que era tener un sueldo entero, nuestras pagas eran por día, y si eran, porque había veces que nos decía que había que pagar proveedores o había ciertas deudas. En mi caso, yo trabajo en el salón, entonces la piloteaba con parte de la propina que hacía, otra parte la compartía con algún compañero que sabía que estaba mal, y así eran nuestros días.[iii]

Los sufrimientos fueron excesivos (Galli y Malfé, 1998) a tal punto que Analía, a lo largo de la entrevista realizada, cuando ya la cooperativa La Nuova Piazza llevaba dos años de autogestión y estaba trabajando bien, nunca identificó con el nombre o el apellido al expropietario del comercio; siempre dijo: “la persona”, “esa persona”.

Como contracara, para salir de esa encrucijada, tomaron conocimiento y contacto con quienes contaban con las herramientas y el conocimiento específicos y estaban dispuestos a apoyarlos. Luego de buscar soluciones en otras instituciones gubernamen-

tales sin éxito, fueron alojados por la Dirección Nacional de Empresas Recuperadas de la Secretaría de Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, a cargo de Eduardo Murúa, y, simultáneamente, se vincularon con el MNER.

El primer contacto fue Gisela Bustos, la abogada del movimiento, y amiga hoy. Con Gisela tuvimos el primer contacto en Las Cañitas [la primera sede de la Dirección Nacional de Empresas Recuperadas]. Yo me fui en bicicleta porque no tenía un mango y... cuando llego estaban todas las persianas bajas, el de seguridad me dice: “¿Busca a Gisela Bustos?” “Sí”. “Pasá”. No había nadie trabajando, era la única persona trabajando en todo Desarrollo Social, las únicas computadoras que estaban prendidas eran las de la Dirección de Empresas Recuperadas. Bueno, le comento cuál era nuestra situación, y me dice: “está todo dado para que ustedes recuperen su fuente de trabajo, así que llegué a casa y empecé a llamar a cada uno de los compañeros, le comentaba que teníamos esta posibilidad, que era cuestión de que nos organicemos y... perdón, pero me emociona, es revivir de vuelta...”

Luego de organizarse, enviaron las Cartas Documento; en la misma Dirección, armaron la cooperativa La Nuova Piazza y, con el apoyo de otras Empresas Recuperadas del MNER, pudieron “Ocupar, Resistir, Producir”, el método que IMPA hizo popular entre la clase trabajadora.

Para Analía, la pandemia por COVID-19 y las medidas gubernamentales adoptadas para mitigarla fueron un obstáculo que se convirtió en oportunidad: por un lado, el cierre del comercio debido al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) los condujo a objetivar la posibilidad de que se perdiera la fuente laboral; por otro, detuvo el desalojo inminente por las deudas de alquiler y expensas que el dueño había dejado acumular a lo largo de un año y medio. De ese modo, esos tiempos contribuyeron a que pudieran creer que la autogestión era posible, “que es posible otro modo de producir”, una transformación subjetiva y colectiva inicial y básica en toda recuperación de una empresa, lo que en otro lugar se denominó “una narrativa verosímil de la resistencia” (Robertazzi, 2016).

Una vez expulsado el propietario, los trabajadores y las trabajadoras comenzaron a producir y vender en el local ocupando sus roles habituales, para ello contaron con los insumos que otras empresas recuperadas les hicieron llegar, y con un decisivo apoyo de parte de la Dirección Nacional mediante el plan Potenciar Trabajo, que colectivizaron, y también de un Manos a la Obra.[iiii] Las redes de comercialización y las políticas públicas resultado de experiencias previas permitieron que la transición fuera mucho más rápida y menos traumática que en otras situaciones anteriores. Como parte de esa transformación, y ya en el interior del movimiento de Empresas Recuperadas, se fue visibilizando lentamente una perspectiva de género. Desde que comenzó todo el proceso, Analía no solo se convirtió en presidenta de la cooperativa La Nuova Piazza, sino también en una activa militante del MNER y del MNER Géneros, un espacio

dentro del movimiento que se viene utilizando como una herramienta de resistencia y lucha contra las formas hegemónicas de imposición de performances y modos de pensar y de actuar (Butler, 1998).

[En eso] *de militar y estar en las calles, sí, siempre estaba en las calles en causas que me he sentido identificada, en luchas siempre he participado, no soy militante orgánica, nunca pertenezco porque nunca me sentí identificada con ningún grupo político conciso para ir y militar orgánicamente, pero sí con mis causas y sobre cooperativas no. Sí tenía noción de lo que era una cooperativa, pero no de empresas recuperadas, no de lo que era tomar un lugar. "Ocupar, Resistir, Producir". Había escuchado en algún momento al IMPA, pero muy lejano porque fue en el 2001. Sabía de la causa del Bauen porque varias veces había ido, pero tampoco era algo que yo había hecho énfasis en saber, investigar y ver qué onda, Y de hecho Piazza, en su momento, le vendía al Bauen medialunas y panes.*

La Nuova Piazza y el MNER Géneros

En el marco de la entrevista, en la que Analía relata las nuevas estrategias comerciales que fueron optimizando la producción y la venta, también detalla acerca de un convenio con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) que contempla la dimensión de género.

Hemos tenido a través de un convenio con INADI de género que se les otorga a las mujeres que lideran algún tipo de cooperativa, pero este convenio no solamente es para Piazza, solo era un 50% para Piazza, que lo destinamos a la compra de una camioneta. Y la otra mitad de este proyecto de género iba a otras compañeras de otras cooperativas que estuvieran con ciertas necesidades, así que bueno, estaban las compañeras de La Unión que son chicas que realizan baldosones. Se les hizo una estructura de tinglado porque generalmente, cuando llovía, por ejemplo, no podían laburar o perdían parte de la producción, como el cemento, parte fue en materiales, parte fue en ropa porque utilizaban sus propias ropas y conseguimos ropas aptas para esos trabajos, zapatos. Después otra Cope, Mi Cope, que está en Esteban Echeverría, la mayoría son mujeres, son recicladoras también todo lo que fue la parte de ropas y zapatos, arriba de 80 compañeras trabajan en esta planta de reciclaje. Después en La Matanza, la tornillera, que había cedido parte del techo en su Cope, que lo lidera una gran compañeraza que se llama Edith, parte de eso también fue al insumo de chapas que estaban necesitando. Y después un merendero que estaba en La Matanza, que también necesitaban mesas y sillas. Y también aportó desde género, que vos [se dirige a la entrevistadora] me preguntabas la última vez que hablamos y que el sábado hicimos un encuentro [del MNER Géneros].

A lo largo de dos años de trabajo autogestionado, en La Nuova Piazza, no solo se ocuparon de optimizar la producción y la venta, para "llevar el mango a casa", sino que también la perspec-

tiva de género tuvo un rol de importancia en el trabajo cotidiano. Cuando comenzaron "era un mundo de varones", pues de las dos trabajadoras iniciales solo quedó Analía entre todos ellos, sin embargo -dice la entrevistada- la cantidad de mujeres fue aumentando en la empresa recuperada.

Así que era un mundo de varones que debo reconocer que en estos tiempos han ido modificando ciertas actitudes. Nunca me sentí como que "¡Ah!, es la mujer la que conduce" o demás, siempre me han respetado y valorado en eso, yo me acuerdo que uno de los compañeros decía: "a mí no me gusta trabajar con mujeres, porque las mujeres no sé qué" ... o esos chistes muy machistas, sobre todo en este rubro. Y hoy por hoy, no se hacen esos chistes y estas personas fueron entendiendo y comprendiendo, desde la palabra [...] cuando ven que las mujeres (risas) cuando se montan, son las que realmente se llevan todo al hombro. Los hombres son como más apagados, por lo menos en esta Cope y también esto de entender lo de la cooperativa también era [difícil para ellos]. Si bien no hay modo de valorar certeramente el peso que tiene la participación de mujeres y varones en los procesos de recuperación, dado que cada una de las empresas recorre un trayecto singular, La recuperación de empresas por los trabajadores es una oportunidad para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria y, en este sentido, la participación de las mujeres en la toma de decisiones es fundamental.

En La Nuova Piazza, como en otras empresas recuperadas por sus trabajadores y trabajadoras, resultó necesario deconstruir el lugar que se le otorga a las mujeres en los ámbitos laborales, así como la mentalidad de quienes, durante muchos años, han estado trabajando en relación de dependencia, por lo que siguen imaginando un patrón. Analía no ocupa un lugar subalterno respecto de sus compañeros varones, es la presidenta de la cooperativa, su liderazgo femenino no se discute, pues su protagonismo ha sido vital. Sin embargo, los varones pueden seguir expresando incomodidad e inclusive hostilidad al tener que compartir tareas con las mujeres. De ahí que se hizo todo un trabajo para construir lo colectivo y para sostener la paridad entre ellos y ellas, al ser compañeros/as de tareas.

Y era venir y decirte: "Ana, ¿necesitas esto?", siempre desde la palabra: "¿Yo necesito?"; "No, bueno, necesitamos", te decían (risas) y así era un continuo de todos los días; creo que, a todos, mismo a mí en su momento, se me hizo complicado entender lo que es la cooperativa, fue una tarea de todos los días y desde la palabra es importantísimo entender que la palabra dueño no va. Estamos autogestionándonos, entender que yo, Ana, no necesita, sino que todos necesitamos, porque todos somos parte de esta construcción. Hoy es otra la situación, sí bien todavía hay cositas como para ir ajustándonos y como para ir viendo, se va entendiendo lo que es la cooperativa y tratamos de sumar gente.

Nuevas denominaciones y nuevas significaciones

En los enunciados de la entrevistada, surge la problemática de la autodenominación; una vez recuperada la empresa, ¿pasaron a ser patronos, la dueña es ahora Analía, la presidente de la cooperativa La Nuova Piazza? Unos veinticinco años atrás, la autodenominación era un verdadero problema, actualmente, está mucho más claro que solo son trabajadores que se vieron obligados a recuperar empresas que de otro modo se hubieran perdido, junto con sus puestos de trabajo. A pesar de ello, en cada empresa que se recupera, se comienza por problematizar el modo de denominarse a sí mismos. Sin embargo, no hay duda: son trabajadores y trabajadoras iguales a otros, pero no tanto.

Una evidencia de ello es que se sienten parte del conjunto de la clase trabajadora y de hecho apoyan a cualquiera que se encuentre en la misma encrucijada en la que ellos estuvieron antes, conmemoran el primero de mayo, pero instauraron el 22 de mayo, día de la recuperación de IMPA, como el día de los trabajadores de Empresa Recuperada, lo que muestra continuidad, pero también diferencia.

Por otra parte, la Ley de Recuperación de Unidades Productivas, que aún espera por su tratamiento en el poder legislativo, no propone que el grupo trabajador que recupera su empresa se adueñe de ella; es más, se trata de su uso mientras resulte productiva, caso contrario se debería destinar a emprendimientos educativos y/o culturales.

EL liderazgo femenino de Analía en la cooperativa La Nuova Piazza se propone transmitir valores que también son una característica central del MNER: *la cooperación supera a la competencia* y del MNER Géneros: “hombres y mujeres como compañeros/as de lucha”.

Fue entender de que no hay una competencia de quien tiene un cargo más que quien o quien es más que quien, o el que ocupa la caja es más importante que el que está limpiando. Entonces, era esto de la palabra, de sentarnos y decir: “pero compañeros, la persona de limpieza es tan importante como el que está vendiendo o el que está produciendo la medialuna”, porque sin esa limpieza no trabajaríamos en condiciones. Sin el que viene a producir durante la noche y... no tenemos nada para vender y el que no viene a vender la producción se duerme, entonces, es colectivo. No hay vuelta y en todos los aspectos siempre en lo laboral es así, lo que pasa es que el sistema siempre quiso hacernos pensar que es esto, como el McDonald's, que tenés que tener la estrellita al mejor empleado.

Doble presencia, doble exigencia: la necesidad de un doble apoyo

En una sociedad en la que la oferta de trabajo está diseñada tomando como modelo al trabajador masculino que cuenta con el auxilio de una mujer en las actividades domésticas (Meler, 2023), se intensifican los problemas de las mujeres que trabajan. ¿Qué pensar, entonces, cuando se habla de “mujeres sin patrón”? tal como se definen las integrantes del MNER Géneros.

Según Burin (2004), la antigua idea del modelo emancipacionista sobre la doble jornada laboral de las mujeres había demostrado que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no había cambiado las estructuras familiares, sino que había dado lugar a una nueva forma de dominación: la doble explotación del trabajo femenino, tanto en el hogar como en el trabajo extra doméstico. Este problema, que es relevante para las clases medias o acomodadas, se multiplica exponencialmente en las clases más vulnerables, cuando especialmente las mujeres son el único sostén de la familia o, podría agregarse, cuando se necesitan vitalmente dos ingresos para sostener una casa y la crianza de los hijos.

En estos debates sobre género y trabajo, Balbo (1978, citado en Burin, 2004) incorporó como categoría de análisis el concepto de *doble presencia* que expone una dimensión de mayor complejidad a la experiencia laboral femenina, pues, desde su mayor incorporación al mercado de trabajo, se equiparaban las exigencias y valores de lo laboral y lo familiar, diferenciándose así de la anterior prioridad que se otorgaba al trabajo familiar y doméstico. El análisis de la doble presencia puso de relieve la capacidad de las mujeres de gestionar la presencia simultánea en ambas esferas, de articular dos mundos y dos experiencias vitales aparentemente separadas (público/privado; doméstico/extra doméstico; productivo/reproductivo), así como de configurar espacios y tiempos -materiales y simbólicos-, complejos y variados.

Como ya se ha dicho en otro lugar:

Sin dudas que la doble presencia les cabe y les sobra a las mujeres del MNER, que gestionan con orgullo una doble lucha: defender la fuente de trabajo con la presencia y el esfuerzo, muchas veces agobiante, en las empresas recuperadas y cuidar, acobijar y sostener a sus hijos, hermanos, maridos y madres, en el seno de sus hogares. (Robertazzi, Cazes, Lentini y Armentano, 2021, p. 340)

Para las mujeres que recuperan sus empresas, el apoyo familiar es indispensable, especialmente en los primeros momentos, cuando el esfuerzo es mucho y el ingreso escasea. Analía pudo contar con una familia contenedora y, quiere, además, transmitir a sus hijos la importancia de luchar por lo que se desea. Sin embargo, no deja de mencionar la problemática de pasar poco tiempo con su hijo más pequeño.

Es una manera distinta de trabajar. Y lo veo en mis hijos, mi familia. Mis hijos me han apoyado, uno de ellos trabaja ahí adentro, que ya venía trabajando antes, con el ex patrón, pero cuando hicimos el proceso de recuperación no lo quise involucrar y después, pasado el tiempo, me dice: “¿por qué no?” (risas) Y la verdad, ¿por qué no?, así que está dentro. El más chiquito acompañó también, ha vivido las veces que veía a mamá o no veía a mamá directamente, pero siempre sabiendo que sin lucha no es posible. Si uno no se pone a luchar y conseguir lo que uno quiere y desea es imposible.

Los comienzos de la recuperación de una empresa suelen ser los más duros y esforzados, especialmente porque los establecimientos pueden estar abandonados, endeudados o vaciados,

entonces, el grupo trabajador tiene que hacerse cargo de todo lo que no generó.

Bueno, al principio era 24 horas, creo que 3 dormía, 4 a veces dormía, y si dormía, y era levantarse y estar ahí ¿no? Yo estoy en la parte a veces de producción, que hoy trato de no estarlo tanto, pero era como ir a cubrir a todos lados y ver... al principio fue primero papeles y papeles, ver abogados, dar de baja un contrato y eso me absorbió bastante y hoy por hoy también de otra manera, pero continuo. Son de 10-12 horas, pero también distinto de otra manera muy diferente. Y hoy con la contención de los compañeros cuando te ven y dicen: “¡Ay! ¡andate a descansar!” (risas). Hoy ya la mayoría que vamos incorporando son mujeres, pienso en este compañero que decía: “no quiero trabajar con...” y hoy incorporamos mujeres. Sigue trabajando y trabaja con mujeres y ahora las cuida. (risas). Ya evita los chistes, ya no hacen esos chistes machistas, las respeta un poco más.

Analia, la presidenta, da cuenta de las repercusiones de una tarea compleja, con una responsabilidad personal importante y con la dificultad de congeniar estas tareas con las relaciones familiares y con otros deseos e inquietudes. En parte, la familia se ha integrado en este proyecto, y en parte también esta cooperativa se ha ido integrando con otros colectivos -no solo con el MNER- por ejemplo, artísticos, con los que han estado trabajando distintas dificultades, entre ellas, cuestiones de violencia vinculadas al género.

Y después sí, me ha repercutido en familia, si bien tengo una familia maravillosa que me contuvo y contiene, qué se yo, con mi compañero hemos tenido a veces hasta discusiones, llega el momento que decís: “está todo bien, ¿pero cuándo nos vemos? y ¿cuándo volvemos a salir?”, y hay veces que ese transitar se hace difícil o yo, si bien tengo una relación con mi hijo alucinante, varias veces me cuestionaba que no voy más a un cine con él o no salimos a pasear o voy perdiendo ciertas cosas que digo: “y... no sé, no sé si quiero perdermelas”, entonces es un poco empezar ya a esta altura, después de dos años, a equilibrar, hacer lo que uno tiene ganas, porque me gusta hacer cerámica y a veces uno ya empieza a delegar esas cosas o sentarme a leer un libro que me gusta y perder esos pequeños momentos y decís: “en algún momento los tengo que recuperar, porque también es parte mía” Y no está bueno a veces perder lo otro, si no es esto, es una vorágine que si bien me gusta, llega un momento que es agotador y a veces entra como a pesar un poco. Entonces, es a veces buscar ese equilibrio y más después de dos años (risas).

Reflexiones finales

En el relato de Analia se observan dos procesos entramados: uno subjetivo, relacionado con una concientización y aprendizaje sobre qué es y cómo funciona una empresa recuperada, y otro intersubjetivo: ella integra distintos actores y colectivos, incluso a su propia familia, para llevar adelante su tarea como

presidenta de la cooperativa. Esa plasticidad es estructural a una situación de género: la necesidad de pasar de lo privado a lo público, generando una situación de reconocimiento, por ejemplo, en el caso del cambio de actitud de los varones de la cooperativa. En términos de Analia, “les cuesta más” (entender, cambiar), pero finalmente ellos también incorporan una nueva perspectiva; al menos, discursivamente. No es poco decir. También debe señalarse que el propio movimiento de empresas recuperadas ha sido impactado por la intersección de la noción de género, al calor de los grupos reflexivos sobre dicha temática. Un tercer factor es la existencia de Instituciones oficiales que reciben inquietudes relacionadas con trabajo cooperativo y género. En conjunto, las características de la líder, la acumulación de una experiencia previa que generó un movimiento social y su articulación con niveles de gestión estatal ha permitido mitigar el sufrimiento y la incertidumbre, al menos en este caso.

NOTAS

[i] La investigación tiene por sede el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UBA. Su código es 20020170100790BA, es de Modalidad I y está dirigida por Margarita Robertazzi.

[ii] La letra cursiva corresponde al lenguaje directo de la entrevistada; las negritas indican fragmentos discursivos que los autores del artículo quieren enfatizar.

[iii] El Potenciar Trabajo, desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, promueve la inclusión socioproductiva y el desarrollo local; mientras que el Manos a la Obra, desde el mismo ministerio, posibilita solicitar subsidios no reintegrables si se presentan proyectos productivos o asociativos para la adquisición de herramientas, maquinarias e insumos, con el fin de que se optimice el fortalecimiento del grupo.

REFERENCIAS

- Burin, M. (2004). Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 5, 48-77.
- Butler, J. (1998). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18 (9), 296-314. Recuperado de: http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wpcontent/uploads/2016/03/articulos/018_14.pdf
- Galli, V. y Malfé, R. (1998). Desocupación, identidad y salud. En L. Becaría y N. López (comps.). *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina* (pp. 161-184). Buenos Aires: UNICEF/Losada.
- Malfé, R. (1998). *Fantasmata. El vector imaginario de los procesos e instituciones sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Meler, I. (2023). *Género y deseos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Paidós.
- Montero, M. (2006). El método en la psicología social comunitaria. Hacer para transformar. Buenos Aires: Paidós.
- Robertazzi, M. (2021). El Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas: una actualización sobre nuevas recuperaciones. *Marginaciones sociales y trabajo en tiempos de pandemia. Movimientos y organizaciones sociales que resisten la exclusión* (pp. 22-35). Buenos Aires: PIUBAMAS.



- Robertazzi, M. (2016, noviembre). El Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER). Una narrativa verosímil de la resistencia. En M. Robertazzi y E. Murúa (eds.), *Revista Museo IMPA, Único Museo Vivo de Empresa Recuperada* (pp. 13-16). Buenos Aires: autor.
- Robertazzi, M., Cazes, M., Lentini, E. y Armentano, F. (2021). El MNER Géneros: "Ni una trabajadora menos". *XXVIII Anuario de Investigaciones* (pp. 375-383). Buenos Aires: UBA, Facultad de Psicología.
- Robertazzi, M. (2005). Aportes de autores argentinos a la Psicología Social. El psicoanálisis en ámbitos psicosociales. En N. Varas Díaz e I. Serrano García (eds.). *Psicología Comunitaria: Reflexiones, implicaciones y nuevos rumbos* (pp.127-143). Hato Rey: Publicaciones Puertorriqueñas.