

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

# El cuerpo de los trabajadores de empresas recuperadas: ¿cuerpos dóciles o cuerpos autogestivos?.

Perbellini, Melina.

Cita:

Perbellini, Melina (2010). *El cuerpo de los trabajadores de empresas recuperadas: ¿cuerpos dóciles o cuerpos autogestivos?.* VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/664>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eORb/9tD>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

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>.

## VI Jornadas de Sociología de la UNLP

### “Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales”

Nombre y apellido: Melina Perbellini

Pertenencia institucional: Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) – UNR / CONICET.

Correo electrónico: melinaperbellini@gmail.com

Mesa 34:

**Título: “El  *cuerpo*  de los trabajadores de empresas recuperadas: ¿ *cuerpos dóciles*  o  *cuerpos autogestivos* ?”**

#### **1. Introducción:**

El objetivo de esta ponencia es analizar qué sucede con los  *cuerpos*  de los trabajadores de empresas recuperadas, partiendo de la idea que los mismos han sido socializados en una  *lógica fabril disciplinar* . Las preguntas que nos hacemos son: ¿Hasta donde estos colectivos pueden desmontar las lógicas disciplinarias de la delegación (Fernández y Borakievich, 2007) para pasar a organizarse bajo formas autogestivas? ¿Se puede pensar en un quiebre y una transformación de estos  *cuerpo dóciles*  (Foucault, 1980)? ¿Qué resistencias encuentra la lógica autogestiva en los  *cuerpos dóciles* ?

Para dar respuesta a estas interrogantes revisaremos los conceptos de  *cuerpos* ,  *cuerpos dóciles*  y  *sociedad disciplinaria*  de Foucault (1980, 1989, 1993, 1995), y los conceptos de  *autogestión*  y  *lógicas autogestivas* . A su vez, haremos una puesta en reflexión de este recorrido teórico en el plano empírico sobre el trabajo de campo realizado en una fábrica cristalera artesanal recuperada por sus trabajadores en el año 2002.

#### **2. La noción de cuerpos y cuerpos dóciles en la teoría de M. Foucault:**

En este primer apartado haremos un recorrido por la noción de “cuerpo” y de “cuerpos dóciles” de M. Foucault. Partimos de la idea que para Foucault (1989:140), a partir de la edad clásica se puede observar el descubrimiento del cuerpo como objeto y blanco de poder: cuerpo que se manipula, se da forma, se educa, que obedece, que se vuelve hábil o cuyas

fuerzas se multiplican. La noción de “docilidad” es la que va a unir la idea de un cuerpo inteligible (analizable) a un cuerpo útil (manipulable). *“Es dócil un cuerpo que puede ser sometido, que puede ser utilizado, que puede ser transformado y perfeccionado.”*

Pero ¿qué es el cuerpo para Foucault (1993)? El cuerpo *“es superficie de inscripción de los sucesos (mientras que el lenguaje los marca y las ideas los disuelven), lugar de disociación del yo (al cual intenta prestar la quimera de una unidad substancial), volumen en perpetuo derrumbamiento.”*

La noción de docilidad es complementada por Foucault (1989:140-141) con la noción de disciplina preguntándose ¿qué hay de nuevo en estos esquemas de docilidad? Hay nuevas técnicas: en primer lugar, la escala del control que implica trabajar el cuerpo en sus partes, ejercer sobre él una coacción débil como movimientos, gestos actitudes, etc. En segundo lugar, el objeto del control: la economía, la eficacia de los movimientos, su organización interna, la coacción sobre las fuerzas. En tercer lugar, la modalidad: una coerción ininterrumpida, constante sobre los procesos de la actividad más que sobre su resultado. *“A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las ‘disciplinas’.”*

La disciplina, nos dice el autor (Foucault, 1989), tiene como objetivo hacer al cuerpo más obediente y más útil. *“La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos ‘dóciles’. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia).”*

Entonces, se puede observar que el cuerpo está imbuido de relaciones de poder y de dominación, como fuerza de producción. Pero *“su constitución como fuerza de trabajo sólo es posible si se halla prendido en un sistema de sujeción (en el que la necesidad es también un instrumento político cuidadosamente dispuesto, calculado y utilizado). El cuerpo sólo se convierte en fuerza útil cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido.”* Este sometimiento no se obtiene sólo por la violencia o la ideología. Puede ser directo y físico pero no ser violento, puede ser calculado, técnicamente reflexivo, sutil, y permanecer dentro del orden físico. Hay un saber y un dominio que constituyen la tecnología política del cuerpo. Esta tecnología no se puede localizar ni en un tipo definido de institución, ni en un aparato estatal. Se trata de una “microfísica del poder” que los aparatos y las instituciones ponen en juego, pero cuyo campo de validez se sitúa entre esos funcionamientos y los propios cuerpos con su materialidad y sus fuerzas. (Foucault, 1989:32-33)

Entonces, lo que se pregunta Foucault (1995:54) es en qué formas, a través de qué canales, de qué discursos llega el poder hasta las conductas más tenues y más individuales. Tal poder, no tiene ni la forma de la ley ni los efectos de la prohibición. *“Lo importante quizá no resida en el nivel de indulgencia o la cantidad de represión, sino en la forma de poder que se ejerce. (...) Al parecer, la función del poder que aquí se ejerce no es la de prohibir.”*

Foucault (1980:46) va a denominar a la sociedad contemporánea *sociedad disciplinaria*, sociedad en la cual el control de los individuos es efectuado por una serie de poderes tales como la policía, las instituciones psicológicas, médicas, pedagógicas, etc. Es la sociedad del “Panóptico” -vigilancia, control y corrección-, donde se trata de vigilar sin interrupción y totalmente. *“Vigilar permanente sobre los individuos por alguien que ejerce sobre ellos un poder -maestro de escuela, jefe de oficina, médico, psiquiatra, director de prisión- y que, porque ejerce ese poder, tiene la posibilidad no sólo de vigilar sino también de constituir un saber sobre aquellos a quienes vigila. Es éste un saber que no se caracteriza ya por determinar si algo ocurrió o no, sino que ahora se trata de verificar si un individuo se conduce o no como debe, si cumple con las reglas, si progresa o no, etc.”* (Foucault, 1980:46) El panoptismo, nos dice Foucault, existe al nivel más simple y en el funcionamiento cotidiano de instituciones que encuadran la vida y los cuerpos de los individuos, es el panoptismo al nivel de la existencia individual.

Si nos detenemos directamente en la fábrica, que es el tema que nos interesa, podemos ver cómo para Foucault (1980) esta institución se encarga de controlar toda la dimensión temporal de la vida de los individuos, convirtiéndose en un aparato de normalización de los hombres, ligando al individuo al proceso de producción, formación o corrección de los productores que habrá de garantizar la producción y a sus ejecutores en función de una determinada norma. El tiempo de los hombres se ajusta al aparato de producción. Pero lo interesante que observa Foucault es que no es sólo el tiempo del día laboral, sino que se establece un mecanismo por el cual todo el tiempo de la existencia humana es puesto a disposición de un mercado de trabajo y de las exigencias del trabajo. Ese control va más allá del tiempo de los individuos, controla directamente sus cuerpos.

*“¿Cuál es la forma de poder que se ejerce en estas instituciones?”* pregunta Foucault (1980:65). Es un poder polimorfo, polivalente, político, económico y también judicial. Pero a su vez es un poder epistemológico, en el sentido de poder extraer un saber de y sobre los individuos. El sistema capitalista penetra en la existencia a través de un micro-poder, capilar, capaz de fijar a los hombres al aparato de producción, haciendo de ellos agentes productivos, trabajadores. *“La disciplina ‘fabrica’ individuos; es la técnica específica de un poder que se*

*dan los individuos a la vez como objetos y como instrumentos de su ejercicio. (...) es un poder modesto, suspicaz, que funciona según el modelo de una economía calculada pero permanente. (...) El éxito del poder disciplinario se debe sin duda al uso de instrumentos simples; la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es específico: el examen.” (Foucault, 1989:175)*

### **3. La noción de “empresas recuperadas” y de “autogestión”:**

En este segundo apartado haremos un recorrido por la noción de “empresas recuperadas” y por la noción de “autogestión”. Por empresas recuperadas se entiende aquellas empresas/fábricas que los trabajadores deciden ocupar con el fin de hacerse cargo de la producción y resguardar sus puestos de trabajo, cuando sus dueños las declaran en quiebra, o cuando se produce un vaciamiento patrimonial.<sup>1</sup>

La estrategia de ocupación y recuperación de fábricas representa una estrategia defensiva que se encuadra en la supervivencia de la empresa y en la conservación del trabajo (Fajn, 2004). Sin embargo, nace una nueva modalidad de acción cuando los trabajadores asumen un rol activo en la empresa, y totalmente diferente al que han tenido hasta ese momento. Los mismos se dan nuevas formas organizativas, donde las relaciones tradicionalmente establecidas se derogan a favor de nuevas reglas.

Para Rebón (2007:14-15) la recuperación de empresas es la resultante del modo en que fueron alteradas por la crisis las diferentes identidades sociales y morales preexistentes, posibilitando las condiciones para nuevas articulaciones. No fue la existencia previa de una conciencia crítica a la formación social el nutriente cultural central del proceso, sino el desafío de “recuperar”, o evitar la destrucción, de su identidad social como trabajadores estables. Es así que para Rebón (2007:53) *“Los procesos de recuperación implican un embrionario y heterogéneo proceso de autonomización, cuyo punto de partida se encuentra en la crisis de la heteronomía central de la empresa capitalista: la función directiva del capital.”*

Hay que tener en cuenta que a partir de la segunda mitad de la década del ‘90 el desempleo estructural se fue construyendo como conocimiento por los trabajadores. Había

---

<sup>1</sup> Si bien en este trabajo vamos a estudiar el proceso de recuperación de empresas nacido en la segunda mitad de la década del ‘90 y profundizado luego de la crisis de 2001, no debemos olvidar que es posible encontrar experiencias anteriores en nuestra historia. Se pueden rastrear antecedentes en la década del ‘80 a raíz del proceso hiperinflacionario y la quiebra de empresas, e incluso remontarnos a las ocupaciones desarrolladas en décadas anteriores, como es el caso del Frigorífico Lisandro de la Torre en el año 1959 y la ocupación de la planta Ford de General Pacheco en el año 1984. Si nos remontamos directamente al último proceso de recuperación productiva de empresas, iniciado en la segunda mitad de la década del ‘90, las primeras experiencias, fueron el Frigorífico Yaguané y la cooperativa CIAM, ambas surgidas en el año 1996, y la metalúrgica IMPA en 1998. Sin embargo, el gran crecimiento de la cantidad de empresas ocupadas por sus trabajadores, se da a partir del año 2000 junto a la intensificación de la protesta social.

una posibilidad: la de perder el trabajo. Sumada a otra: fuera de la empresa, las probabilidades de encontrar otro trabajo eran muy pocas. La década del '90 había enseñado a los trabajadores que la indemnización y el seguro de desempleo se acababa en algún momento. Esto si la indemnización no desaparecía con la misma quiebra. Por otro lado, la desaparición de las compensaciones legales establecidas por el despido y la falta de pago de los salarios adeudados son elementos clave en la gestación del proceso. (Rebón y Saavedra, 2006:18)

Rebón y Saavedra (2006:22) plantean que la crisis provocó la desestructuración de las relaciones sociales. Esto hizo que distintos grupos pongan en cuestión sus lealtades y obediencias anticipadas, cuestionando las autoridades de la fábrica.

Si nos detenemos directamente en la noción de *autogestión*, podemos observar que para Albuquerque (2004) la idea de la autogestión no es un concepto nuevo ya que puede ser identificado en diferentes momentos históricos, como ser en los falansterios, en las experiencias de la Comuna de París, en los soviets de la Revolución Rusa, en las propuestas anarquistas y autonomistas y como propuesta de gestión y organización para diferentes espacios económicos agrícolas y urbanos. Sin embargo, la utilización generalizada de dichas prácticas organizativas autogestionarias se dio efectivamente en la segunda mitad del siglo XX, relacionada a la acumulación producida por diversas prácticas históricas.

Si bien se puede decir que no existe una definición general de autogestión, sin embargo *“este hecho no impide determinar que, desde su origen, las experiencias autogestionarias siempre estuvieron relacionadas a las luchas de los trabajadores y, principalmente, del movimiento obrero”* y que *“la idea de autogestión reaparece actualizada con fuerza en función de los efectos perversos de la reestructuración productiva: el desempleo, de ahí el carácter plural de su comprensión.”* (Alburquerque, 2004:41)

Para el autor (Alburquerque, 2004:39-40) el concepto de autogestión es multidimensional: en cuanto a la dimensión social, la autogestión debe ser percibida como resultado de un proceso capaz de engendrar acciones y resultados aceptables para todos los individuos y grupos que dependen de ella; la segunda remite a lo económico y se asienta sobre procesos de relaciones sociales de producción, que se definen según prácticas que privilegian el factor trabajo en detrimento del capital; la tercera es política y se fundamenta a partir de sistemas de representación cuyos valores, principios y prácticas favorecen y crean condiciones para la toma de decisiones sea el resultado de una construcción colectiva que pase por el poder compartido de opinar y decidir, de modo de garantizar el equilibrio de las fuerzas y el respeto a los diferentes actores y roles sociales de cada uno dentro de la

organización; la última dimensión es técnica e insinúa la posibilidad de otra forma de organización y de división del trabajo.

Cornelius Castoriadis (en Tomasetta, 1975), bajo el seudónimo de “Pierre Chaliou”, examina si las principales funciones que se compendian en el dispositivo de dirección pueden ser absorbidas y superadas en una empresa autoadministrada. Las cuatro funciones son: a) de coerción; b) servicios generales no directamente vinculados a la producción; c) funciones técnicas; y d) funciones de “dirección” en sentido explícito.

La primera, que se exterioriza en la vigilancia sobre el trabajo ejercida por los jefes de sección y por las oficinas de personal, puede considerarse superflua en una empresa autoadministrada, ya que los obreros están en condiciones de autodisciplinarse. La segunda, que resume la organización de los servicios contables, comerciales y de índole general, se caracteriza en realidad por toda una serie de funciones ejecutivas fragmentadas, muchas de ellas superfluas, que pueden encomendarse a otras tantas “secciones” organizadas como todas las demás. La tercera, las funciones técnicas, siempre es posible y verificable la armonización del saber tecnológico con las necesidades prácticas dictadas por la experiencia y por las capacidades receptivas y reactivas del ambiente humano. Por último, la cuarta función, es la única a la cual se pueden reconocer atributos de dirección en sentido estricto, y que es privilegio de un restringido número de personas. Para la ejecución de tales tareas, “Chaliou” prevé dos instituciones de democracia obrera: un “consejo de delegados” por sección y oficina, y una asamblea general de todos los trabajadores de la fábrica.

Fernández y Borakievich (2007), plantean la idea de autogestión -refiriéndose exclusivamente a las empresas recuperadas- como estado. *“Las elecciones de una estrategia organizacional o empresarial, financiera o económica, los criterios de regulación frente a ausentismos, las distintas modalidades de distribución salarial, el modo contractual de habilitar puestos de trabajo, etc. dan cuenta de los sutiles o abruptos movimientos de desborde que estos colectivos han tenido que producir. Sólo así han podido inventar sus invenciones. Al mismo tiempo que desanudan naturalizaciones capitalistas y producen nuevos agenciamientos, potenciamientos y sinergias deseantes ponen en juego religaduras-reanudamientos que las lógicas naturalizadas del capital parecieran volver inevitables”*

Hoy en día, la mayoría de las empresas recuperadas -devenidas en cooperativas de trabajo- se organiza mediante dos órganos. Por un lado el Consejo de Administración que es el encargado de tomar las decisiones más cotidianas, y la Asamblea, que es el órgano superior de decisión. Para Fernández y Borakievich (2007) *“Los dispositivos assemblearios de democracia directa con los que han operado desde los inicios han sido una de las más fuertes*

*condiciones de posibilidad para producir, inventar, recuperar nuevas disposiciones para la acción, tal vez efímeras, pero que afectan los cuerpos, los des-disciplinan y, a la vez, producen subjetividades en acto, recuperando anhelos y potencias deseantes, dignidad, capacidad de imaginación y acción.”*

Para las autoras (Fernández y Borakievich, 2007), entre los procesos de subjetividad que se despliegan en estos colectivos, se destacan los “*crescendos de intensidad de potencias deseantes que estas sinergias colectivas instalan, hacen posibles fuertes quiebres de las naturalizaciones de las lógicas fabriles tradicionales.*”

Sin embargo, como bien dicen Fernández y Borakievich (2007), en las empresas recuperadas operan diferentes lógicas: la de la delegación junto a la de la multiplicidad - autogestión-. Los sistemas de delegación siguen capturando, disciplinando, cercando la potencia de estos colectivos. “*Por lo tanto, para que un colectivo opere en lógica de multiplicidad, es decir, que actúe autogestivamente inventando nuevas modalidades de acción y organización, es necesario que desborde la organización delegativo-representativa existente.*”

La pregunta inmediata es ¿hasta donde estos colectivos pueden desmontar las lógicas disciplinarias de la delegación para pasar a organizarse bajo formas autogestivas? Esto es lo que se intentará pensar en los próximos apartados.

#### **4. Estudio de caso: fábrica cristalera artesanal recuperada por sus trabajadores:**

En los apartados siguientes nos vamos a centrar en analizar qué sucede con esos *cuerpos dóciles* (propios de la *sociedad disciplinaria*) cuando los obreros recuperan una fábrica y se hacen cargo de la gestión y la producción. Lo que nos preguntamos es: ¿se puede pensar en un quiebre y una transformación de estos *cuerpo dóciles*? ¿Qué resistencias encuentra la *lógica autogestiva* en los *cuerpos dóciles*?

Para poder empezar a responder estas preguntas, nos vamos a adentrar en analizar un caso concreto. El estudio de caso se trata de una fábrica cristalera artesanal ubicada en la provincia de Santa Fe, la cual fue recuperada por sus trabajadores en el año 2003.

La elección de este caso está relacionado con que se trata de una fábrica artesanal, la cual, si bien está estructurada en el trabajo artesanal -en el cual el cuerpo de los trabajadores está comprometido completamente ya que los productos se realizan a mano y soplado a boca-, el mismo está atravesado por los comandos disciplinarios laborales propios de una lógica fabril.



Antes de pasar a examinar el estudio de caso en relación a las resistencias corporales a las lógicas autogestivas, debemos detenernos en analizar dos cuestiones: en primer lugar, cuáles son las características de una fábrica artesanal y, en segundo lugar, cómo se conforma el proceso de trabajo en una fábrica cristalera artesanal.

#### **4.1. Fábrica artesanal y oficio:**

En el nacimiento de la industria, el capital se alimenta y saca su sustento de la mano del obrero y de su oficio. El “obrero de oficio”, heredero de los secretos del gremio, es la condición ineludible, la figura necesaria de la industria. Sin embargo, a mitad de la década del siglo XIX, comienzan las primeras complicaciones de la industrialización a partir de la búsqueda de los “secretos” de los que depende el desarrollo industrial, y la necesidad de dominar y apropiarse del saber de fabricación. El oficio constituirá, durante todo el siglo XIX, la piedra angular sobre la cual será construida la organización obrera, su capacidad de resistencia, su fuerza. Es así que, *“el pensamiento patronal se vuelve contra el oficio, dedicado por entero a quebrantarlo o soslayarlo para crear las condiciones de una acumulación del capital a gran escala.”* (Coriat, 1985:16)

Con el advenimiento del taylorismo, se puede vislumbrar un cambio radical en relación al despegue de la producción en masa. La cuestión pasa, según Coriat (1985:24), por las relaciones de fuerza y de saber: quien domina y dicta los modos operatorios se hace dueño de los tiempos de producción. *“Doblegar al obrero de oficio, ‘liberar’ al proceso de trabajo del poder que éste ejerce sobre él para instalar en su lugar la ley y la norma patronales, tal será la contribución histórica del taylorismo.”*

En el “antiguo sistema”, nos dice Touraine (1971:386), la noción de oficio aparece articulada con la idea de la autonomía obrera en trabajos poco mecanizados, no sujetos a las exigencias de la gran serie y que continúa con la jerarquía obrera. *“La continuidad de la jerarquía obrera significa que una tarea puede definirse siempre como nivel de participación en un oficio. El joven obrero, (...) aprende los elementos de un oficio bajo la dirección de un obrero experimentado. Más tarde, como ayudante, se le encarga a él sólo ciertos trabajos que le permiten ya coordinar algunos de los elementos que le han enseñado. Como maestro debe ser capaz de decidir los mejores métodos de trabajo y de ejecutar los trabajos más complejos. (...) El trabajo del maestro es el elemento central de ese sistema de trabajo y que las demás categorías obreras se definen por su grado de participación en la capacidad de elección y de decisión que caracteriza al maestro.”*

En el proceso siguiente –el sistema de autonomización o técnico- todavía hay una intervención directa en el ciclo de fabricación, pero ya el sistema de producción posee una prioridad absoluta sobre la actividad de fabricación, la técnica domina al oficio. En este sistema el obrero está sometido a instrucciones precisas, se sujeta a un plan de organización del trabajo, su habilidad no es ya el principio central del funcionamiento del taller, sin embargo, el trabajo no puede realizarse sin recurrir al obrero calificado o altamente calificado. Es así que en este sistema hay un encuentro entre el oficio y la mecanización. (Touraine, 1971)

Para Dubar (2002:136), dentro de las “comunidades de oficio” *“se transmiten ‘formas de hacer, de sentir y de pensar’, que constituyen a la vez valores colectivos (la conciencia ‘orgullosa’) y marcas personales (‘un oficio en las manos’).”*

Las “identidades de oficio” exigen para reproducirse una relativa estabilidad de las normas con las que se organizan y de las comunidades que las soportan. Siempre va a suponer la preeminencia de lo colectivo sobre los individuos que lo componen, al mismo tiempo que la interiorización de normas muy aceptadas en materia de cualificación. (Dubar, 2002)

En cuanto a la industria del vidrio, podemos observar que presenta una gran heterogeneidad en cuanto a las técnicas y métodos de producción. Por una parte, se encuentran aquellos establecimientos donde predomina la organización profesional basada en formas mecanizadas y automatizadas. Por otra, se encuentran establecimientos más pequeños donde las técnicas de producción son manuales y artesanales con algunas pautas de mecanización.

Si nos centramos en la producción artesanal podemos ver que la organización del trabajo está basada en el predominio de la jerarquía del oficio, de cuya centralidad deviene el funcionamiento del proceso productivo. El proceso de fabricación, que es el corazón del proceso productivo, está dirigido por los capataces y los oficiales. La fabricación consiste *“en la conformación de equipos o plazas, compuestas por aprendices, ayudantes y que regidas por el oficial realizan en ‘serie o heterogénea’ los diversos artículos. El proceso productivo prosigue en las secciones de tallado, pulido y revisión y termina finalmente en el embalaje; actividades generalmente desarrolladas por la mujeres. Paralelas al proceso productivo se encuentran las áreas de mantenimiento y depósito.”* (Angélico y Bunel, 1985:19)

La producción artesanal del cristal tiene varias características fundamentales: por un lado, la especialización en el oficio. Por otro lado, el trabajo en conjunto. Para la producción artesanal de, por ejemplo, una copa de cristal se necesita contar con un mínimo de 10 personas (una plaza), entre foguistas, sacadores, sopladores, cuellistas, etc. A su vez, el rubro

cristería tiene una particularidad muy importante: para ponerla en funcionamiento se necesita como mínimo tres o cuatro plazas de personas. Esto hace que sea un trabajo en equipo, en el cual todas las piezas son imprescindibles. Como nos dice Dessors y Molinier (1998) las reglas del oficio no determinan únicamente las maneras de hacer, organizan también las condiciones de la cooperación, es decir las maneras de decir, el vivir juntos y los modos de convivencia.

Por otro lado, la industria del vidrio se caracteriza por un proceso de trabajo “a fuego continuo”. El horno sólo es apagado excepcionalmente por causa de mantenimientos programados, limpieza o reparación. A su vez, se trata de un proceso continuo ya que las etapas del proceso productivo se suceden unas a otras. Las principales etapas del proceso de producción son (Catalano y otros, 1993):

-Composición: consiste en dosificar y mezclar los materiales necesarios para la fabricación del vidrio.

-Fundición: los materiales a ser fundidos van al horno que es el corazón de la fábrica.

-Fabricación a mano: un soplador toma, por medio de una caña hueca una gota de vidrio incandescente a la cual se le da forma exhalando por los pulmones a través de la caña; luego se lo coloca en un molde dándole aire a través de un compresor para obtener así la forma final.

-Templado en horno recocado: consiste en elevar la temperatura a 500°C y dejar luego enfriar el vidrio lentamente. Los objetos pasan a través del archa, que es un túnel de 40 a 60 metros de longitud fabricado con ladrillos refractarios, siendo transportados sobre una cinta sinfín; cuando termina este proceso, los objetos ya tienen la temperatura ambiente.

-Revisación (control de calidad): es el proceso por medio del cual se controla la calidad de los objetos fabricados.

-Embalaje y expedición: en este sector se ubican los objetos en cajas o paquetes y se envían al depósito, o se embalan para transportarlos a su posterior destino.

En las industrias artesanales del vidrio podemos encontrar claramente diferenciados dos tipos de obreros: los oficiales calificados y los obreros no calificados. Las ocupaciones que exigen la calificación propia del oficio son la de los sopladores. El soplador tiene el puesto con mayor exigencia física. Éste debe estar gran parte de la jornada de pie, caminando, adoptando una posición molesta mientras sopla el vidrio y manipulando moldes u objetos pesados. (Catalano y otros, 1993) El método del soplado requiere del oficial una gran destreza y experiencia sometiendo permanentemente sus pulmones por el gran esfuerzo de soplado y el aire respirado.

La calificación del oficial *“resulta de la experiencia, el saber de los obreros no es teórico y deductivo sino inductivo: vigilan y mantienen una máquina y un proceso de producción que no dominan intelectualmente y en el que desconocen el modo de funcionamiento. Ellos saben que la fabricación depende de la temperatura del vidrio, de la ventilación, de la lubricación de moldes, e intervienen a partir de estas variables. Con el correr de los años, aprendieron que tal defecto de una botella procede de una de estas causas. La atención, el buen vistazo, el buen olfato, y la evaluación de sus propios errores hacen a la calificación.”* (Angélico y Bunel, 1989:84)

En contraposición, las tareas de revisión son tareas monótonas, rutinarias y cansadoras. Los trabajadores del área revisión tienen un factor de carga mental grande porque deben estar toda la jornada concentrados revisando para identificar la aparición de fallas en cada objeto fabricado, sujetos a un cierto apremio de tiempo, ya que los objetos pasan ante ellos en una cinta sinfín. (Catalano y otros, 1993)

Es así, que esta actividad combina un número reducido de “obreros de oficio” en la cúspide de la pirámide y, por otra parte, una base amplia de obreros que adquirieron y desarrollaron sus calificaciones en sus puestos de trabajo y a partir de la acumulación de experiencias. (Catalano y otros, 1993)

#### **4.2. La recuperación de la fábrica:**

El estudio de caso a abordar es una fábrica cristalera artesanal que fue recuperada por sus trabajadores en el año 2002, y conformada en cooperativa de trabajo un año después. La empresa anterior a la actual cooperativa fue fundada en la década del '60 por un empresario local. Su historia empresarial se caracterizó por el recambio continuo de accionistas, herederos poco comprometidos con la empresa y tres cierres que marcan su historia.

El proceso de recuperación de la cristalería tiene dos particularidades que lo distinguen de otros procesos de recuperación: en primer lugar, que desde el momento de cierre de la empresa en el '95 hasta la vuelta a ésta, existen ocho años de distancia. En segundo lugar, que el impulso inicial para la recuperación no provino directamente de los trabajadores, sino de otros dos actores: el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER) y la intendencia local.

En los ocho años que la fábrica estuvo cerrada muchos de los trabajadores habían migrado a otras provincias en busca de un trabajo, otros ya se habían jubilado, y muchos otros se encontraban desocupados o con trabajos muy precarios.

En el año 2002, el intendente local, el presidente del MNER y uno de los ex-trabajadores, se reunieron con el objetivo de analizar las posibilidades de una reapertura de la fábrica. El primer paso de este último fue comunicarse con la ex-jefa de la sección afiladura quien podía llegar a tener contacto con los oficiales de banco, piezas imprescindibles para recuperar la fábrica. *“Mirá, si está la gente, que son los artesanos, que es lo fundamental, sí se puede reabrir. Y entonces me preguntó si yo me podía ocupar de ver si estaba la gente, de empezar a recorrer. Yo le dije que sí, así que me puse en campaña y empecé a recorrerlos a todos.”* (Trabajadora de la Cristalería)

El segundo paso fue entrar a la fábrica. La misma se encontraba totalmente devastada. En esos 8 años había sido saqueada, todas las puertas y ventanas estaban rotas, ya no quedaba en pie ninguna máquina. Como dicen los trabajadores: *“había que reconstruirla otra vez”*. El factor material más importante para tener una esperanza que la fábrica se podía poner en funcionamiento nuevamente era que el horno -alma de la cristalería- todavía estaba en pie. El tercer paso fue conformarse como cooperativa de trabajo.

En la mayoría de los procesos de recuperación de empresas, el momento fundacional es el de la toma u ocupación de la fábrica. En el caso a analizar, el proceso de recuperación no se inicia con la toma de la fábrica, pero sí podemos declarar un momento fundacional: la custodia legal de la fábrica. La misma es otorgada a los trabajadores en febrero de 2003 con el objetivo que no se siga saqueando y desmantelando la fábrica por parte de terceros. Por otro lado, esto suponía un trabajo concreto para los trabajadores: limpiar la planta, arreglar las ventanas y puertas, enarenar, lijar o pintar una máquina.

El proceso simultáneo a la custodia de la planta fue prepararse para la subasta pública del inmueble. El objetivo principal de los trabajadores era comprar mediante subasta pública la planta, y a partir de ese momento ponerla a producir. Para esto, se dieron dos estrategias: por un lado, conseguir los recursos económicos, por el otro, sensibilizar a la opinión pública. Es así que los trabajadores consiguen comprar el inmueble y luego de un año y nueve meses de atravesar diferentes obstáculos, en marzo de 2004 retoman la producción artesanal de cristalería fina.

Actualmente, la fábrica está conformada por 55 socios-trabajadores, los cuales están divididos en cuatro secciones: horno, producción, afiladura y depósito, y administración. Y cuenta con seis oficiales de banco, los cuales tienen todos más de 60 años y los cuales en el momento de la recuperación de la empresa se encontraban jubilados.

Podemos notar una clara diferencia entre los que los trabajadores denominan “viejos trabajadores” (trabajadores de la empresa anterior) y los “nuevos trabajadores” (trabajadores

que entraron directamente a la cooperativa). La mayoría de los viejos trabajadores promedian una edad entre 45 y 65 años, y entre los nuevos trabajadores las edades son muy diversas, pero con una cantidad considerable de jóvenes -entre 18 y 25 años-.

Uno de los graves problemas con que se enfrentan es la ausencia de maestros artesanos y aprendices del oficio. Una de las estrategias que se dieron para recuperar el oficio fue la creación de la Escuela de Artesanos Vidrieros y Cristaleros.

Una de las características principales de la cooperativa es el mantenimiento de la estructura organizativa de la empresa anterior: han mantenido tal cual la división de espacios, los horarios y los cargos dentro de cada sección.

Por otro lado, el mantenimiento de la estructura o como plantean Dejours, Dessors y Molinier (1998) “la resistencia al cambio” también se puede observar en el espacio de la toma de decisiones. Dentro de la cooperativa se pueden vislumbrar dos espacios de toma de decisiones: la Asamblea y el Consejo de Administración. Sin embargo, los trabajadores sitúan al Consejo como el encargado de tomar las decisiones y “comunicárselo” a la Asamblea. A su vez, el Consejo está conformado en su totalidad por viejos trabajadores, y en su mayoría oficiales de banco. En este punto podemos ver como el oficial traslada su lugar de jerarquía en el proceso de producción al espacio de la toma de decisiones. Como nos plantean Fernández y Borakievich (2007) el dispositivo asambleario autogestivo no los inmuniza a producir nuevas burocracias, nuevas delegaciones.

#### **4.3. ¿Resistencias corporales?:**

Luego de la caracterización anterior, nos adentramos a analizar qué sucede con el cuerpo de los trabajadores de empresas recuperadas. Foucault (1989:154-159) analiza las diferentes formas de control de la actividad en las fábricas sobre los cuerpos, y las divide en cinco: en primer lugar, el rigor del tiempo industrial que busca asegurar la calidad del tiempo empleado con un control ininterrumpido, la presión de los vigilantes, la supresión de todo cuanto puede turbar y distraer. De lo que se trata es de constituir un tiempo íntegramente útil. En segundo lugar, un esquema anátomo-cronológico del comportamiento donde a cada movimiento le están asignadas una dirección, una amplitud, una duración. En tercer lugar, el control disciplinario que impone la relación entre un gesto y la actitud global del cuerpo, en donde el buen empleo del cuerpo permite un buen empleo del tiempo. En cuarto lugar, la disciplina define cada una de las relaciones que el cuerpo debe mantener con el objeto que manipula, constituyéndose un cuerpo-instrumento, cuerpo-máquina. Y por último, la

utilización exhaustiva del cuerpo que conduce a un cuerpo convertido en blanco para nuevos mecanismos de poder.

Nos preguntamos. ¿Qué sucede con estas formas de control en las empresas recuperadas? En relación al primer punto, el rigor del tiempo industrial, las empresas recuperadas no se han deshecho totalmente de éste. Muchas continúan trabajando con los mismos horarios que tenía la empresa anterior. En esta cristalería el horario de trabajo no se ha modificado, continúa siendo de 5 a.m. a 11 a.m. Este horario suscita discusiones internas entre los viejos y nuevos trabajadores. Los viejos trabajadores se resisten al cambio de horario propuesto por los nuevos trabajadores. Hay que tener en cuenta que los “viejos trabajadores” se levantan a las 4 a.m. desde que tienen 13, 14 o 15 años (la mayoría de los trabajadores de la sección producción han empezado a trabajar en la cristalería a esa edad). Para los nuevos trabajadores (la mayoría de 18 a 25 años), acostumbrarse a este horario es sumamente duro.

Por otro lado, en relación al tiempo industrial, *“El capitalista se cuida de velar celosamente porque el trabajador no disipe su tiempo. Ha comprado la fuerza de trabajo por un tiempo determinado.”* (Marx en Pierbattisiti, 2008:77) Las disciplinas sociales se imponen a través de una manera particular de regular el uso del tiempo, la distribución en el tiempo de las actividades y el ritmo adecuado para cumplirlas. (Bourdieu, 2007) Lo que cambia profundamente en una empresa recuperada es que el tiempo del trabajador ya no es apropiado por el capitalista.

Por otro lado, hay un elemento clave que ha cambiado: el control y presión de un vigilante. Si bien en estos tipos de producción el trabajo del oficial es autónomo, siempre ha habido una vigilancia externa, en muchos casos dada por el capataz. Hoy en día, la vigilancia se ha hecho colectiva, más allá que el oficial sigue siendo quien dirige el proceso.

En relación al segundo punto, el esquema anátomo-cronológico, se ha hecho mucho más dificultoso quebrarlo. Es sumamente difícil que los trabajadores desistan del esquema anátomo-cronológico incorporado en tantos años de trabajo, e incorporen uno nuevo. Cada gesto, cada acción está incorporada en sus cuerpos. Lo mismo sucede con el punto siguiente, la relación entre el gesto y la actitud global del cuerpo. En la cristalería no se ha modificado en nada la secuencia de, por ejemplo, hacer una copa. En esta secuencia se necesitan por lo menos 10 personas -una plaza- en la cual cada uno tiene una función concreta. Una interrupción en algún punto de la secuencia rompe inmediatamente el proceso de trabajo.

Por otro lado, podemos seguir viendo el disciplinamiento del cuerpo en relación a la transmisión del oficio. La Escuela creada por los trabajadores para enseñar el oficio muestra como el disciplinamiento sigue siendo transmisible. Como diría Bourdieu (2007) los valores

se hacen cuerpo por la transustanciación operada por la persuasión de una pedagogía, capaz de inculcar toda una cosmología, una ética, una política, a través de mandatos y de inscribir en los detalles de la compostura o de las maneras corporales y verbales los principios fundamentales de la arbitrariedad corporal. En este caso se enseña y se trasmite cada movimiento, cada gesto, cada posición. *“Lo que se ha aprendido con el cuerpo no es algo que uno tiene, como un saber que se puede sostener ante sí, sino algo que uno es. El saber no puede sobrevivir de otro modo que en el estado incorporado. Nunca separado del cuerpo que es su portador.”* (Bourdieu, 2007: 118)

En relación al cuarto punto, la relación del cuerpo con el objeto que manipula, tampoco ha habido ningún cambio en la cristalería. En este caso la relación de los trabajadores con el cristal es tan estrecha que los mismos trabajadores dicen que alguien que aprende a trabajar con el cristal es imposible que *“se lo saquen de encima”*. Como dice un trabajador: *“Si aprendés a trabajar el vidrio... chau, no te lo sacás más.”* Como dice Foucault (1989), el cuerpo y el objeto que manipulan están amarrados uno a otro.

Por último, la utilización exhaustiva del cuerpo es muy difícil de quebrar. Sin embargo, en las empresas recuperadas, la utilización exhaustiva ya no viene desde afuera, desde una autoridad externa, sino viene desde el mismo trabajador. Muchas veces el problema que tienen los trabajadores es la auto-explotación del cuerpo. Las empresas recuperadas tienen que sobrevivir dentro de un sistema capitalista que es el que sigue imponiendo las fechas, los resultados, las ventas, etc. Dentro de este esquema, muchas veces los trabajadores para poder cumplir con los plazos se auto-explotan. Si bien la utilización exhaustiva del cuerpo ya no es más para el beneficio y la ganancia de una dirección externa y privada, sino para el beneficio colectivo, sigue siendo en palabras de Foucault (1989) un *cuerpo del encauzamiento útil*.

## **5. Conclusiones:**

Como plantea Pierbattisti (2008) el cuerpo es el índice mismo de la disciplina, cuyo objetivo consiste en corregir y potenciar su dimensión productiva. En el estudio de caso observado anteriormente, los cuerpos de los trabajadores están plenamente implicado en el proceso. Como SA el potenciamiento de la dimensión productiva del cuerpo viene del control externo y en beneficio del patrón. Lo que cambia con la cooperativa no es la productividad del cuerpo, sino que el control y el beneficio pasa a ser colectivo. El *“consumo de la energía material de los cuerpos”* (Marín en Pierbattisti, 2008:77) es ahora en beneficio propio.

*“El funcionamiento del obrero social requiere de la realización de ciertas funciones sociales generales que brotan de un trabajo colectivo: dirigir (emitir la orden), mediar*



*(articular y coordinar el proceso de producción) y vigilar (que se cumpla lo ordenado). La forma de esta función bajo el capitalismo es despótica (exterior). (...) En la empresa capitalista, en su formato taylorista-fordista, todo un régimen disciplinario viene a asegurar que los trabajadores cumplan con el ordenamiento; un régimen de premios y castigos, una micro-penalidad que 'normaliza' el trabajo y que tiende a docilizar a la fuerza de trabajo, maximizando su utilidad y minimizando su resistencia" (Foucault, 1989). Pero, ¿qué es lo que sucede en una empresa recuperada? Muchas veces la penalidad, la vigilancia, el control sigue existiendo, sin embargo "existe una diferencia fundante con la empresa anterior. Antes, la norma era producto de la decisión arbitraria de la patronal con las limitaciones que las instituciones presentes en la relación laboral, sindicatos y Estado, le impusiesen. Ahora, la norma comienza a ser producto de la decisión de los trabajadores. La norma no les es externa cómo en la empresa anterior. La construcción de normas y el establecimiento de mecanismos que impidan su quiebre ha sido objeto de una construcción del colectivo." (Rebón, 2007)*

Como nos dice Foucault (1989), el sistema capitalista penetra profundamente en nuestra existencia mediante un conjunto de técnicas por las cuales el cuerpo y el tiempo de los hombres devienen tiempo de trabajo y fuerza de trabajo. A nivel mismo de la existencia del hombre, una trama de poder microscópico, capilar, se ha establecido fijando a los hombres al aparato de producción. La conexión del hombre con el trabajo es sintética, política, es una conexión operada en el poder.

En las empresas recuperadas sigue actuando un poder externo. Este poder que como nos dice Butler (2003) no es estable ni estático, sino que es reconstruido en diversas coyunturas dentro de la vida cotidiana. Más allá que estos colectivos aprendan e inventen una nueva forma de organización, siguen actuando dentro de un sistema capitalista, que les sigue imponiendo tiempos, espacios, ventas, relaciones. Y en este sistema, como nos dice Pierbattisti (2008:86-87), el capital construye un complejo dispositivo que tiene como objetivo central la neutralización política de los cuerpos. Los cuerpos forman parte de un esquema de autoridad a partir del cual su comportamiento está dotado de un sentido particular. Esos cuerpos siguen atados a la normalización impuesta por el trabajador asalariado, siguen siendo cuerpos dóciles, docilizados por este sistema hegemónico.

En conclusión, lo que podemos observar es que en los trabajadores de empresas recuperadas hay cambios cualitativos muy importantes que tienen que ver con lo colectivo. Los trabajadores se dan nuevas formas de organización del trabajo, de las decisiones, del reparto de los ingresos, de la disposición de los espacios, de la libre circulación, etc. Sin

embargo, cuando nos detenemos a analizar qué es lo que sucede en los propios cuerpos de los trabajadores, lo que observamos es que es muy difícil pensar en un cambio cualitativo. Estos cuerpos dóciles, socializados por años en la relación salarial, con controles y disciplinas externas impuestas, nos pueden des-disciplinarse de un día para otro. Es todo un proceso que llevará años y que en algunos cuerpos no se podrá ni siquiera dar.

### **Bibliografía:**

- ALBURQUERQUE, P. (2004), “Autogestión” en CATTANI, A. (comp.) *La otra economía*. Buenos Aires: Editorial Altamira.
- ANGÉLICO, H. y BUNEL, I. (1989) *Las relaciones sociales en empresas del vidrio, organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional*. Bs. As.: CEIL-CONICET, Serie Documentos de Trabajo, n. 21, 1989.
- BOURDIEU, P. (2007) *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- BUTLER, J. (2003) “Reescenificación de lo universal: hegemonía y límites del formalismo.” en *Contingencia, hegemonía, universalidad*. México: Fondo Económico de Cultura.
- CATALANO, A., MENDIZÁBAL, N. y NEFFA, J. (1993) *Las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los obreros del vidrio en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Un estudio cuantitativo acerca de sus percepciones y vivencias sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y su relación con la salud*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- CORIAT, B. (1985) *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI editores.
- DEJOURS, CH., DESSORS, D. y MOLINIER, P. “Para comprender la resistencia al cambio.” en DESSORS, D.; GUIHO-BAILLY, M. (Comp.) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinamia del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Lumen.
- DESSORS, D. y MOLINIER, P. (1998) “La psicodinámica del trabajo.” en DESSORS, D.; GUIHO-BAILLY, M. (Comp.) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinamia del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Lumen.
- DUBAR, C. (2002) *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- FAJN, G. (2004) *Fábrica y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Buenos Aires: Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos.

- FERNÁNDEZ, A. M. y otros. (2008) “Política y subjetividad: la tensión autogestión/delegación en empresas y fábricas recuperadas.”, Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UBA.
- FERNÁNDEZ A. M. y BORAKIEVICH, S. (2007) “Fábricas recuperadas. La anomalía autogestiva”, Ponencia presentada en el Primer Encuentro Internacional de Debate: La economía de los trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza. Facultad de Filosofía y letras. UBA.
- FERNÁNDEZ A. M. (2007) “Lógicas colectivas, subjetividad y política” Insignificancia y autonomía. Debates a partir de Cornelius Castoriadis. Psicoanálisis, filosofía, arte, política. Buenos Aires: Biblos.
- FOUCAULT, M. (1980) *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- FOUCAULT, M. (1989) *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Argentina: Editorial Siglo XXI.
- FOUCAULT, M. (1993) *Microfísica del Poder*. Madrid: Editorial La Piqueta.
- FOUCAULT, M. (1995) *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*. Buenos Aires: Editorial Siglo XXI.
- PIERBATTISTI, D. (2008) *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires: Prometeo libros.
- REBÓN, J. (2007) *La Empresa de la Autonomía. Trabajadores recuperando la producción*. Buenos Aires: Colectivo Ediciones / PICASO.
- TOMASETTA, L. (1975) *Participación y autogestión*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- TOURAINE, A. (1971), “La organización profesional de la empresa.” en Friedmann, G. y Naville, P. (comp.) *Tratado de Sociología del Trabajo*. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica.