

Producción colectiva: Los desafíos del cooperativismo de trabajo en su doble carácter, asociativo y empresarial.

Silvina Kornitz, Gretel Müller, Mariano Ruiz Montero y Lucas Corias.

Cita:

Silvina Kornitz, Gretel Müller, Mariano Ruiz Montero y Lucas Corias (2013). *Producción colectiva: Los desafíos del cooperativismo de trabajo en su doble carácter, asociativo y empresarial*. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/223>

X Jornadas de sociología de la UBA.

20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI 1 a 6 de Julio de 2013.

Mesa: N° 15

“Relaciones de Trabajo Asociativas y Tecnologías de Gestión Laboral Cooperativa”

Lucas Corias, Investigador PEESyS. Estudiante de Relaciones del Trabajo,
(Facultad de Cs. Sociales – UBA)

Silvina Kornitz, Investigadora PEESyS. Estudiante de Sociología,
(Facultad de Cs. Sociales – UBA)

Gretel Müller, Investigadora PEESyS. Estudiante de Cs. De la Comunicación,
(Facultad de Cs. Sociales – UBA)

Mariano Ruiz Montero, Investigador PEESyS. Estudiante de Cs Políticas,
(Facultad de Cs. Sociales – UBA)

Resumen

La necesidad de saberes especializados en temáticas de gestión pone en debate el tema de la democracia en las empresas cooperativas. Indagar en esta problemática resulta indispensable para analizar la sustentabilidad de la empresa, ya que de la sinergia de ambos aspectos depende la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

El éxito de la cooperativa en tanto empresa dependerá de su competitividad frente al mercado capitalista y si la empresa es exitosa, podrá cubrir las necesidades materiales de sus asociados; pero muchas de las estrategias para sortear esta dificultad pueden superponerse con el carácter asociativo que distingue a las cooperativas de las empresas capitalistas, y es que los trabajadores son quienes toman las decisiones sobre la empresa y los medios de producción de los cuales son dueños.

Sin embargo, el saber especializado en materia de economía y finanzas es necesario para poder actuar en un mercado cuya lógica capitalista se opone a la lógica solidaria que prima en las empresas autogestionadas y, muchas veces, ese conocimiento debe buscarse en auditores y asesores externos.

Los distintos modelos de organización internos de las empresas cooperativas han sido sistematizados en el presente trabajo, tomando como ejes la trayectoria de la empresa, el gen por la que dio inicio y la entidad que la nuclea, puntualizando los aciertos y falencias de cada modelo al dar respuesta a esta problemática. Asimismo, se ha indagado sobre las relaciones de saber y poder al interior de las empresas autogestionadas, precisando los puntos más

conflictivos respecto a esta cuestión y aportando una respuesta que se torna tan importante como necesaria.

Introducción.

Durante los últimos meses estuvimos relevando información de diferentes cooperativas, en su mayoría fábricas recuperadas. Este proceso social, económico, político y cultural, que comenzó como fenómeno emergente hace unos 15 años en nuestro país, presenta diversos tipos de problemáticas a investigar y abordar como objeto de estudio.

De acuerdo a la inquietud que nos atravesaba en torno a las tecnologías de gestión al interior de estas experiencias de gestión colectiva, emprendimos esta investigación en particular que abarca un total de 28 entrevistas de trabajo de campo, que permitieron relevar datos cualitativos y cuantitativos pertinentes al desarrollo de la temática. Para este fin utilizamos un cuestionario semi-estructurado que nos permitió abordar de manera parcial las diferentes problemáticas que se presentan en el campo.

Partiendo del análisis empírico en el corpus, resultó interesante el análisis de las diferentes formas organizacionales internas que presentó cada caso relevado. El desarrollo de las cooperativas de trabajo acarrea consigo diferentes formas de organización del trabajo al interior (trabajo rotativo o fijo en la producción, gestión, división del ingreso, etc.), todas ellas se ven delimitadas por el marco de solidaridad y trabajo autogestivo en el que se encuentran inscriptas, así como también se ven afectadas por su interacción e inserción en el mercado y la relación que sostienen entre diferentes cooperativas, organizaciones políticas y movimientos. Estos factores intervienen en las formas que toma la organización interna en relación a las jerarquías y a la toma de decisiones. Estos factores, en conjunto con otros referentes a la construcción de la identidad como trabajadores, serán de vital importancia para el asunto que nos ocupa en el presente estudio.

En esta investigación nos centramos en la problemática específica de la necesidad de saberes especializados en temáticas de gestión, que pone en debate el tema de la democracia en las empresas cooperativas. Partiendo de esta problemática teórica, dividiremos nuestro desarrollo en algunos apartados. En primer lugar, contextualizaremos el fenómeno del cooperativismo de trabajo en general y de la recuperación de empresas por parte de los trabajadores en particular. Después, avanzaremos en caracterizar la intervención estatal en este campo, dando cuenta de ruptura y continuidades en las políticas públicas en los últimos años. Contando con dicha contextualización, procederemos al análisis de los datos relevados a propósito de la temática específica que nos ocupa. Por último intentaremos esbozar algunas reflexiones finales que se desprenden del trabajo de campo realizado y analizado, marcando también inquietudes pendientes y posibles líneas de investigación conexas.

Empresas de doble carácter

Para comenzar, resulta de vital importancia recordar la definición de cooperativa, para lo cual nos serviremos de la definición de la Alianza Cooperativa Internacional;

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

En relación a la misma, es que se desprende claramente el “doble carácter” de la cooperativa. En primer lugar el sujeto de la definición es la asociación de personas, lo que configura su carácter social y vínculo con la comunidad en la que se inscribe. A su vez, el modo en que se da respuesta a las necesidades comunes es a través de una empresa, lo que define el carácter empresarial de la asociación. Además, es pertinente resaltar las características que adjetivan a este tipo de empresas, es decir, el hecho de ser de propiedad conjunta y gestionadas democráticamente. De este modo, la conjunción de este doble carácter sumado a estas cualidades distintivas configurará un modo particular de gestión de estas asociaciones, que implica una tensión y búsqueda de equilibrio constante entre las diferentes aristas que componen al proyecto empresarial colectivo.

En las cooperativas de trabajo en particular, encontramos aún mayores complejidades en lo atinente a la gestión. En estas empresas, encontramos que los trabajadores son no sólo dueños colectivamente de sus medios de producción sino también solidariamente responsables por la gestión de la empresa y por lo tanto también de sus propias remuneraciones, de sus retribuciones al aporte de capital, y fundamentalmente, de sus condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Este punto, que es uno de disputa constante entre el capital y el trabajo, y que debe ser conciliado en la cooperativa de trabajo, abriendo un campo de nuevas tensiones y equilibrios en el marco de una gestión empresarial democrática.

Para ahondar en el análisis, es necesario contextualizar el posicionamiento de las cooperativas como parte de un mercado que se rige con otras leyes que no son las que la misma perpetúa en su interior. Las cooperativas compiten con todo tipo de empresas bajo una lógica capitalista externa. Sabemos que las leyes del mercado lejos de estar regidas bajo condiciones democráticas e igualitarias se encuentran regidas bajo las normas de la oferta y la demanda; así se impone “la dictadura de la escala” propia del mercado capitalista que tiende a la centralización y concentración del capital.

En ese sentido, no podemos dejar de mencionar las secuelas que dejó el neoliberalismo comenzado en la última dictadura de 1976 a 1983 y su radical profundización durante la década menemista. Se abandonaron las políticas de industrialización y generación de empleo con la liberalización comercial y financiera, el endeudamiento especulativo, la reducción del gasto público, una tasa de cambio atada al plan de Convertibilidad con el dólar estadounidense, la privatización de las empresas estatales, la flexibilización

laboral y una reforma impositiva regresiva. Estas medidas redujeron el nivel adquisitivo de los trabajadores y limitaron la influencia de los sindicatos, muchos de ellos cooptados por el Estado, imposibilitados de exigir mejores condiciones laborales, a la vez que multiplicaron la desocupación que en la crisis del 2001 llegó a alcanzar al 25 por ciento de la población activa. Asimismo, y fundamentalmente, esto implicó una nueva regulación del mercado en nuestro país, que privilegió a las grandes empresas locales y extranjeras en detrimento de la producción nacional y por lo tanto del trabajo local.

Sobre los cambios en las relaciones de trabajo.

Sumado a los cambios en la regulación del mercado que afectaron y afectan a las cooperativas en tanto empresas que se desenvuelven en dicho marco, dichos trastornos afectaron particularmente al mercado de trabajo y por lo tanto a las relaciones laborales e identidad social de los trabajadores.

De esta manera, la heterogeneidad que se genera en el ámbito de los asalariados, y al mismo tiempo la pérdida de identidad de sociedad de trabajo ante la creciente aparición de grandes empresas que imponen a los trabajadores identificarse solamente con el fin productivo y lucrativo de la misma. El trabajador de planta comienza a ver su objetivo como una actividad social donde su único fin prioritario es la racionalidad económica y eficacia de la empresa, perdiendo identidad social y de cooperación. Tal como lo plantea Gorz, *"El trabajo actual en su forma asalariada es una actividad en la esfera pública, tal como es demandado, ofrecido, reconocido útil por otros y remunerado por otros. Por ese trabajo remunerado y asalariado pertenecemos a la esfera pública y adquirimos una existencia social (la profesión), nos insertamos en una red de relaciones y de intercambio, nos 'medimos' con otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia ellos. El trabajo sería igual a empleo o trabajo asalariado, dividido, sometido a la única restricción de la maximización de la eficacia productiva. El trabajo, tal como se ejecuta desde el siglo XVIII en las empresas que se desenvuelven en un mercado dominado por una racionalidad económica definida por la lógica de la valorización del capital, la extrema división social y técnica del trabajo y la burocratización, no permite la autonomía y por esa causa el trabajo pierde su centralidad y deja de tener un fundamento, 'la sociedad basada en el trabajo'. He aquí el corazón del problema y el corazón del conflicto: se trata de desconectar el trabajo del derecho a tener derechos, y especialmente el derecho a acceder a lo que es producido y reproducible sin el trabajo, o con cada vez menos de trabajo. La percepción de un ingreso no debería estar condicionada a la realización de un determinado trabajo, aunque este sea benévolo. El objetivo de esa garantía de recibir un ingreso suficiente es permitir la emergencia de una multitud de*

actividades, auto-productivas, creadoras de sentido, de lazos entre los seres humanos y totalmente autónomas”¹.

En ese sentido, es pertinente recalcar que el advenimiento de la globalización creó un debilitamiento de las organizaciones colectivas de trabajadores a causa de procesos de reestructuración empresarial y del pasaje de trabajadores de empresas grandes a empresas pequeñas. En las grandes empresas creó una diferenciación entre trabajadores de cuello blanco y cuellos azules, quitando identidad colectiva dentro del ámbito laboral. Tal como lo expresa Lucena, *“Los procesos de reestructuración empresarial que se expresan en un continuado achatamiento, externalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales. La expulsión de trabajadores de empresas grandes a empresas pequeñas, igualmente se convierte en un mecanismo debilitante, por la poca acción sindical en estas últimas.”²*

Así, el trabajador individual se ve inmerso en un contexto social que le resulta imperioso ya sea por cuestiones de necesidad eventual, crear un nuevo tipo de conciencia por fuera de la identidad de trabajador asalariado clásica. En el caso de la recuperación de empresas por sus trabajadores, este fenómeno ha sido interpretado precisamente como una forma novedosa de preservar una identidad de trabajadores estables en un contexto donde imperaba el desempleo, subempleo y empleo precarizado.³

Esta nueva identidad se ve rodeada por nuevas fronteras que antes eran ignoradas desde lo individual, la política y la solidaridad colectiva en el trabajo. Nuevas formas de asociación se van presentando formándose cooperativas de base o resultado de la recuperación de la fábrica, dando lugar a un cambio de paradigma en la gestión empresarial. Hoy la nueva identidad colectiva de esos trabajadores se va formando en base a la autogestión de su producción, siendo dueños de sus medios.

Esto trae nuevos desafíos que se relacionan precisamente con la problemática de la gestión colectiva que nos ocupa en este estudio. En la intersección entre las características de la identidad y la gestión, creemos que una perspectiva interesante la plantea la CICOPA; *“Sin lugar a dudas el problema de mayor complejidad, en el caso específico de las cooperativas que resultan de la recuperación de empresas fallidas, está en el cambio cultural que se debe producir al pasar los trabajadores a hacerse cargo de su propia empresa. Las desviaciones existentes por la falta de comprensión de esta nueva situación en el proceso de la organización es una de las mayores causas de mortalidad cooperativa. Reconocerse como los únicos*

¹ Gorz, A. (1997). *Misère du présent. Richesse du possible*. París, Galilée. Citado en Neffa, J. C., *Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*. (pp. 65-66).

² Lucena, H. (1999) El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. Red de Bibliotecas virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe. CLACSO. Disponible en línea en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/lucena.rtf>

³ Rebón J. y Salgado R. (2007) Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: De la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad.

responsables de la nueva entidad, desterrar la cosmovisión de la relación de dependencia obrero – patronal, involucrar a todos los socios en los desafíos globales del emprendimiento, evitando las actitudes individualistas de ajenidad al proyecto colectivo, son algunos de los desafíos clave que estas organizaciones deben enfrentar. Y posteriormente entender que es posible construir otro tipo de economía, una economía en manos de la gente, una economía democrática, articulando los esfuerzos internos con los de otros colectivos similares en los mismos territorios y sectores de actividad”⁴

Entonces, vemos que en el proceso de construcción de estas cooperativas de trabajo han influido factores externos tanto de manera positiva como negativa. Agrupaciones sociales, movimientos, partidos políticos, han sido actores que marcaron el rumbo y características particulares de cada experiencia. Asimismo, la intervención del Estado ha resultado de central importancia, tanto por acción u omisión.

Algunas palabras sobre el rol del Estado

Como anticipamos en líneas anteriores, las consecuencias de la globalización, que será una globalización del capitalismo y neoliberalismo, son alarmantes desde el punto de vista social: como insumo del capital, los trabajadores resultamos masiva y estructuralmente excedente. Por ende, el trabajo ya no es el sustento del lazo social, amenazando así la integración misma de la sociedad. Al respecto, cabe recordar episodios como la crisis del 2001, donde con los saqueos se dejó de respetar una institución nodal de la sociedad capitalista como ser la propiedad privada. De manera análoga, las redes de trueque pusieron en jaque otra institución básica como ser el dinero para intermediar intercambios.

De este modo, la intervención social cambió de forma al compás de los cambios económicos; ésta procurará la integridad social no regulando la esfera laboral como antes, sino dando forma a programas sociales focalizados, destinados a paliar la pobreza extrema. No resulta muy dificultoso ver la íntima relación que existe entre esta forma de política social y el neoliberalismo: los programas sociales son, necesariamente, la contracara de la globalización excluyente. De este modo, se constituyen como última salida antes de la marginalidad, pero de ninguna manera como forma de integrar a los sujetos de forma permanente al orden económico; eso es estructuralmente inconcebible.

Sin embargo, en 2003 se plantea un cambio de rumbo político y económico en nuestro país con respecto a las décadas precedentes, persiguiendo –en palabras de los mismos dirigentes políticos- un “modelo de industrialización con inclusión social”. En consonancia con ello, la política de desarrollo social encarada en 2003 con Alicia Kirchner encabezando el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, intenta diferenciarse de la política social impulsada por los gobiernos anteriores, fundamentalmente por los dos gobiernos

⁴ Sindicatos y cooperativas en la perspectiva de CICOPA. p. 6.

menemistas; se autoproclama o autodefine como “un cambio de paradigma”, planteando que se proponen “superar el concepto asistencialista o de mera beneficencia o caridad”⁵. Diferencian, de este modo, entre políticas mitigadoras -propias del modelo neoliberal- que naturalizan la pobreza intentando disminuir los riesgos socioeconómicos, siendo políticas compensatorias; políticas reparadoras y políticas constructoras, ambas entendidas como políticas encaminadas a garantizar la inclusión ya sea cubriendo una necesidad insatisfecha y/o generando nuevas oportunidades que prevengan una caída frente a una situación de vulnerabilidad social. En esta línea, realizan a su vez un cambio nominal intentando remitirse a la construcción de ciudadanía, pasando del “concepto de ‘beneficiario’ al de ‘sujeto de derecho’ instalando la igualdad como ampliación de la ciudadanía”⁶.

Del mismo modo, la noción de “integralidad” cuestiona a su vez la separación tajante entre las problemáticas sociales y económicas de los gobiernos anteriores, planteando en cambio la estrecha relación entre la cuestión de la pobreza y la cuestión del desempleo.

“Así, en concordancia con la idea de que la política social es parte de la política económica, se desplegó y se despliega en todo el territorio nacional un plan de Economía Social, que desde el fomento y fortalecimiento de las cooperativas, emprendimientos productivos y talleres familiares, facilitó y facilita el acceso al trabajo.”⁷

De este modo, se registra la extensión de la utilización de la figura de cooperativa de trabajo como modo eficaz de integración al mundo del trabajo y por lo tanto también como modo de integración social.

En consecuencia, resulta interesante preguntarse acerca del rol del Estado en relación a aquellas cooperativas de trabajo que no fueron creadas a partir de los programas lanzados por el MDS a partir de 2003, es decir, aquellas cooperativas que han sido fruto de recuperación de empresas o bien emprendimientos que nacieron por la voluntad autónoma de sus asociados, sin relación primigenia con el Estado.

La regulación de la vida económica y social a su vez que el diseño de políticas específicas para dichas entidades están concentradas en el nivel nacional en el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social.

Presentado el panorama, será de nuestro interés indagar sobre las relaciones que establecen las distintas experiencias con las diversas instancias estatales, reflexionando en torno a cómo los diversos tipo de relacionamiento influyen en la dotación de sentido de las prácticas de este tipo de entidades.

Identidad del Trabajo

⁵ Kirchner, A., (2010), p10

⁶ Ídem, p.12

⁷ Ídem, p.13. La itálica es nuestra.

Comenzando con el análisis de los datos obtenidos, creemos pertinente comenzar por lo que a la identidad individual y colectiva refiere, entendiendo que esa dimensión aporta a analizar actitudes y formas de gestión colectiva, que descansan sobre valores y principios compartidos.

En primer lugar, es importante notar que buena parte de las cooperativas de trabajo que surgieron de una experiencia de recuperación de una empresa en quiebra fueron una respuesta defensiva de trabajadores que bregaban por conservar la identidad social de trabajadores estables.⁸ En ese sentido, se registra en los actores la percepción de una diferencia generacional en torno a la concepción del trabajo;

*“Porque se perdió la cultura del trabajo, acá se cerraron fábricas, los chicos perdieron todo eso porque no hubo continuidad laboral ¿no?”
(Presidente de Cooperativa Autopartista).*

Este comentario, si bien puede parecer una obviedad, es importante en tanto se erige para los actores como una primera dificultad en la construcción de una identidad de trabajador cooperativo y autogestionado. De este modo se ve afectada la cuestión de la incorporación de nuevos socios, ya que no se ‘confía’ no sólo en el grado de identificación y compromiso que puede tener el ingresante con el proyecto colectivo sino también en su predisposición misma a trabajar como corresponde;

*“(...) si el compañero responde y trabaja....nosotros tenemos que cuidar esto también. No traer a cualquiera que no trabaje. Si no trabajan no se cobra, si no trabajamos no cobramos. Si es la realidad entonces tenemos que buscar la manera de que esto sirva. Y la manera de que esto sirva es trabajando, que los compañeros se incorporen. En un lugar distinto donde lo principal es el trabajo. Acá hay muchísimas cosas, acá hay libertades que no las tenían antes”
(Presidente de Cooperativa A).*

Asimismo, notamos que estas mismas cuestiones colaboran en erigir dificultades para la plena participación de los miembros en la vida de la empresa autogestionada, sumadas a las ya existentes en una vida social donde la heteronomía es la regla.

*“En lo laboral tratamos de que sea más libre el trabajo (...) queremos que participen de todo, queremos que no solo sean parte de lo que cobran sino que participen de todo. Que se preocupen no solo a la hora de cobrar sino que se preocupen de ver el trabajo de hacerlo bien”
(Presidente de Cooperativa A).*

⁸ Rebón J. y Salgado R. (2007) Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: De la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad.

Sumado a esto, en lo que respecta a los modos de organización laboral en las cooperativas de trabajo, es importante señalar que la relación de dependencia (que implican lazos de jerarquía y autoridad que distan de los que están pautados en la figura cooperativa), muchas veces genera una tensión en las relaciones internas entre trabajadores, así como también en las formas de gestión que se adopten. Debemos recordar que buena parte de las cooperativas de trabajo no fueron desde sus inicios cooperativas sino que fueron producto de una quiebra, es decir que la elección de conformar una cooperativa no siempre fue una decisión predeterminada sino más bien una salida frente a una crisis. Esto influirá de alguna manera el total de las relaciones que se mantengan en la cooperativa conformada. En ese sentido, se encuentran resistencias a la asunción de nuevos roles y tareas alejados de aquellos que eran desempeñados en la firma anterior;

“Nosotros siempre como trabajadores queremos, porque nadie quiere hacerse cargo, pero si queremos hacer un trabajo y que el otro tenga la cabeza para pensar y para administrar” (Presidente de Cooperativa B).

“Es lo mismo lo que hacemos nosotros. Nada más que es distinto porque tenemos que ocuparnos de otras cosas. Nosotros lo que hacíamos era trabajar hacer la producción y nada más. No era ni salir a llevar los productos, o hablar con los clientes, esto es todo nuevo.” (Presidente de la Cooperativa C).

Este asunto es importante para avanzar sobre las características específicas del trabajo intelectual hacia el interior de las cooperativas de trabajo en general, y de las empresas recuperadas por sus trabajadores en particular. Las tradiciones del modo de trabajo en relaciones de dependencia que mantuvieron anteriormente (en los relevamientos es frecuente que muchos trabajadores hagan hincapié en la adaptación al cambio cultural y social que compete la transformación de un trabajador en relación de dependencia y un trabajador cooperativista) son una problemática a sortear que presenta diferentes salidas y soluciones.

Al tratarse de empresas quebradas que los trabajadores recuperaron, buena parte de las maquinarias que todavía conservan son obsoletas o se encuentran en mal estado, lo cual dificulta su inserción competitiva en el mercado. Sumado a esto, los empleados que tenían a cargo la administración de la empresa tendieron a irse a otros trabajos dejando a los compañeros de planta con un gran conocimiento en la producción pero con problemas para la gestión de la contabilidad.

“Los compañeros que quedamos somos todos viejos. Los más jóvenes se fueron yendo a otros trabajos porque podían ganar mejor y todos lo de administración se fueron con la quiebra”. (Tesorero de la Cooperativa D).

En estos colectivos de trabajadores lo que se registra a menudo es la priorización de las tareas de producción en detrimento de las actividades administrativas, que tienden a ser poco valoradas.

“En empresas recuperadas lo que me pasó es que la estructura productiva está intacta y lo que falta es la estructura administrativa, y le dan mucha importancia a la producción en detrimento de la administración ¿no? Hay tipos que tienen que aprender a administrar (...) Lo que suele pasar en empresas recuperadas es que se deslegitima el trabajo administrativo” (Contadora de una red de cooperativas de trabajo).

“La importancia es que todos pueden pasar por el trabajo administrativo y que todos pueden revalorizar y segundo que todos puedan ver los papeles y los entiendan” (Contadora de una red de cooperativas de trabajo).

Remunerados y organizados

En una cooperativa de trabajo no existen los salarios, sino que el ingreso que los trabajadores perciben mensualmente es un retiro de excedente anticipado. Sin dudas, uno de los principales puntos de discusión en el tipo de empresas que nos ocupan es bajo qué criterio deciden distribuir los excedentes generados por la actividad productiva. Este es tal vez una de las instancias más importantes de mensajes brindados por la estructura organizacional, de modo que el ejercicio de la democracia en este punto implica la discusión y puesta en práctica de diferentes criterios de justicia y equidad en relación a los asociados de la cooperativa.

Cabe aclarar que existen otros modos de llevar a cabo relaciones laborales en vínculo con la cooperativa que incluyen la contratación de personal en relación de dependencia de manera transitoria o continua. Este mecanismo es sin dudas una forma de estructurar nuevas formas de desigualación⁹, ya que en algunas experiencias se verifica una reticencia a la incorporación de nuevos asociados, configurando así una dualidad permanente en relación a la lógica de relaciones laborales de los trabajadores involucrados en la producción. Si bien es un punto muy interesante a tratar, en este estudio nos abocaremos de manera exclusiva al análisis de las relaciones de quienes gozan de la condición de asociados a la cooperativa de trabajo.

Entre una muestra de diez empresas cooperativas del área metropolitana, encontramos que los esquemas utilizados para la distribución de los retiros mensuales están repartidos de manera bastante pareja. De este modo, verificamos que en el 40% de las mismas la remuneración es de forma igualitaria, es decir que todos los asociados a la cooperativa perciben igual

⁹ Rebón J. y Salgado R. (2007) Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: De la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad.

monto. Por otro lado, aquellas empresas que están guiadas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para la elaboración de su esquema de distribución de ingresos es del orden el 30%. Por último, el restante 30% de la muestra se rige por otro sistema de remuneración que no es ninguno de los dos mencionados anteriormente, y entre los que figuran retiros semanales, ajustamiento a criterios de salario básico y esquemas de escalonamiento según sistemas de puntuación que ponderan no sólo las horas trabajadas y la calificación del trabajo sino también las responsabilidades a cargo.

Nos ha llamado especialmente la atención la relación que observamos entre la pertenencia de la cooperativa a una entidad aglutinante de cooperativas de la misma índole y los criterios utilizados para la distribución del retiro mensual. A continuación presentamos un cuadro que ilustra el relacionamiento entre estas dos variables.

Cuadro 1. Esquema de distribución de retiros a cuenta de excedentes según Entidad de pertenencia

	Igualitario	Según CCT	Otro	Total
Entidad 1	75%	0%	33%	N = 4
Entidad 2	25%	100%	66%	N = 6
Total	100%	100%	100%	N = 10
	N = 4	N = 3	N = 3	

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, vimos que el total de las cooperativas que se rigen en base al CCT son pertenecientes a la Entidad 2, la que tiene estrecha relación con el sindicato del mismo sector productivo. En consecuencia, la correlación marcada resulta fértil para analizar cómo dicha vinculación fue efectiva para la construcción de la identidad y de criterios de justicia y equidad de los trabajadores autogestionados en vínculo con la de los trabajadores en relación de dependencia del mismo sector. En el otro extremo, resulta llamativo que ninguna de las cooperativas nucleadas en torno a la Entidad 1 tenga dicho criterio para la distribución de los frutos del trabajo, de modo que resultaría interesante indagar la ausencia de vínculo de identificación en estas cooperativas con las condiciones de trabajo y las luchas del movimiento obrero organizado en sindicatos.

En segundo lugar, se observa una concentración de casos de cooperativas que distribuyen su retiro de manera igualitaria en las pertenecientes a la Entidad 1. De manera análoga a la reflexión esbozada arriba, creemos que este hallazgo resulta llamativo en tanto refleja otra construcción de identidad y de correspondientes criterios de justicia.

Si bien los casos analizados son escasos -de modo que la muestra dista mucho de ser representativa- creemos que la correlación hallada evidencia una correspondencia entre criterios de gestión internos y agrupamiento colectivo. De este modo, creemos que aquí se refleja una de las diferencias entre las cooperativas que se nuclean en torno a una y otra entidad, es decir,

diferencias que conciernen a distintos criterios de gestión y que expresan diferencias políticas en torno al cooperativismo mismo y al relacionamiento con otras organizaciones de trabajadores.

Relación con el Estado

En lo que respecta al fenómeno de empresas recuperadas por sus trabajadores, es importante señalar que existe una cuestión de fondo que en la enorme mayoría de los casos no ha sido resuelta; aquella referida a la tenencia de los medios de producción y del inmueble donde se desarrollan las actividades productivas.

“el Estado nunca nos ayudó, nunca se preocupó hasta el día de hoy no tenemos una certeza, algo seguro, que uno diga ‘ahh si yo estoy seguro acá adentro’. Porque no nos dieron la tenencia definitiva de la fábrica. ¿Qué están haciendo ahora? La expropiación inversa” (Presidente de la Cooperativa A).

A nivel económico, la mayoría de las cooperativas de trabajo bajo análisis recibe o recibió subsidios o créditos del Ministerio de Trabajo y/o del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en consonancia con las políticas de mayor promoción de este sector de la economía que señalamos pos-2003. Cabe aclarar que dichas políticas son percibidas no como una dádiva del gobierno, sino como conquistas de los trabajadores, que han logrado con el trabajo diario instalar el fenómeno del trabajo autogestionado en la agenda pública.

“Entonces no es que al Estado no le importan las cooperativas, sino que hay canales de asistencia, canales de asistencia que nos son gratuitos ¿no? Que lo ganaron los trabajadores también con la lucha no es que el Estado vino así bondadosamente y les dijo “les voy a dar todo esto porque quieren o no” (Contadora de una red de cooperativas).

En otros casos, y en menor medida, la relación se establece porque el Estado es el principal cliente de los productos que la cooperativa ofrece en el mercado. Por último, cabe señalar que algunas fábricas recuperadas prefieren no tener ningún vínculo con el Estado, ya sea porque desconfían del cumplimiento y el pago de lo acordado, o simplemente por posiciones políticas.

Entre estas últimas experiencias es que proliferan las críticas más agudas a los programas del Ministerio de Desarrollo Social, ya que consideran que mediante los mismos el Estado se apropia de la figura que los trabajadores en lucha han forjado para reproducir una estructura de asistencia social.

“Como siguen subsidiando al que mató no sé a cuantas personas en Once de los trenes y a muchas empresas multinacionales los siguen subsidiando y a nosotros que estamos todos con la industria nacional

que hacemos todo acá nos dicen “no a estos hay que sacarlos, no pueden estar haciendo” porque acá hay un estado que es totalmente distinto, hay una política que no es así, aunque Cristina quiera disfrazar todo con La Argentina Trabaja, la Argentina no trabaja... todos los compañeros que tienen planes ¿en que contribuyen? ¿Qué producen? Nada.” (Presidente de la Cooperativa E).

Por otro lado, en lo que refiere a la ayuda económica a las cooperativas de trabajo, es importante ponerla en contexto. Esto favorece a desterrar la idea de que a las cooperativas de trabajo hay que subsidiarlas porque son empresas poco eficientes; por el contrario, el Estado brinda préstamos y subsidios a múltiples empresas. Al respecto, resultan ilustrativas las palabras de una asesora;

“Hay tres millones de líneas Pymes para que adquieran maquinarias, el Estado muchas veces les subsidia servicios, no es que las empresas privadas se hacen solas y las cooperativas de trabajo necesitan del Estado constantemente, la verdad es que no es así digamos. (...) Y bueno por ahí las empresas capitalistas tienen más espalda que las cooperativas porque las cooperativas tienen a los trabajadores y los trabajadores no tienen gaita para invertir y diversificar el riesgo” (Contadora de una red de cooperativas).

Asimismo, es de subrayar los impactos positivos de este tipo de empresas, no sólo en términos sociales sino también en términos económicos.

“Obviamente que para nosotros siempre nos gustaría que les den un poco más porque la realidad es que hay tantos fondos que se van para tantos lados que si vos lo reinvertís acá no solo se lo estás dando a la gente, sino a todos los proveedores, a todos los clientes, o sea mejorás la economía” (Contador de un Movimiento Cooperativista).

El hecho de que la asistencia a las Cooperativas de Trabajo sea brindada desde el Ministerio de Desarrollo Social o bien desde el Ministerio de Trabajo da algunas pautas que repercutirán en la construcción de sentido de dichas prácticas¹⁰. En esa línea, no deja de sorprendernos que este tipo de organizaciones, que como indicamos al principio son de carácter empresarial, no se articulen con otras instancias estatales, como ser el Ministerio de Industria o el de Economía.

Una forma particular de intervención se ha registrado en algunas experiencias puntuales de fabricas recuperadas de gran envergadura en los últimos años. Más allá de estas líneas de ayuda económica, el INAES se ha mostrado dispuesto en estos casos a ofrecer apoyo a nivel gerencial, es decir, especialistas que colaboraran en la gestión de las fábricas. Dado que las mismas han sido asistidas por su enorme peso económico, creemos que esta

¹⁰ Un análisis más profundo puede consultarse en Hopp (2009)

novel intervención estatal se erige, en lo que al sentido subjetivo de la práctica atañe, como un intermedio entre el desarrollo social y económico.

A su vez, tal vez lo más interesante del asunto es notar que cuando las fábricas se volvieron de mayor importancia para dicha dependencia estatal, la misma se propuso intervenir también en la gestión, lo que nos hace reforzar la idea de la nodal importancia que tiene una gestión empresarial efectiva en estas empresas solidarias.

Algunas reflexiones finales

Esta ponencia es fruto de un primer momento exploratorio de una investigación de más largo aliento en torno a las tecnologías de gestión en cooperativas de trabajo, en la que nos proponemos desentramar los distintos modelos de organización internos de las empresas cooperativas, puntualizando los aciertos y falencias de cada modelo al dar respuesta a esta problemática así como también el contexto en el que se crearon y en el que se encuentran inscriptas en la actualidad. En esta primera etapa, recordemos, hemos realizado un trabajo de campo que incluye el relevamiento de 28 casos de cooperativas de trabajo en el área metropolitana de Buenos Aires.

Tal como desarrollamos anteriormente, pudimos reconocer en las voces de los actores que las decisiones en torno a la gestión de su empresa cooperativa no son casuales, sino más bien fruto de múltiples determinantes, entre los que encontramos las fuentes de identidad social del colectivo de trabajadores, el tamaño de la empresa, su interacción con instancias estatales y el movimiento en el cual deciden agruparse.

Estas primeras aproximaciones nos han permitido reconocer algunas relaciones que, lejos de ser generalizables, entendemos que son el punto de partida para poder profundizar en la construcción de conocimiento sobre el asunto.

Bibliografía

Gorz, A. (1997). *Misère du présent. Richesse du possible*. París, Galilée. Citado en Neffa, J. C., *Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*.

Hopp, M. (2009) *La construcción de sentidos del trabajo en las políticas de desarrollo socio-productivo en la Argentina post-convertibilidad*. Revista Margen Edición N°55.

Kirchner, A. (2010). *Políticas Sociales del Bicentenario. Un Modelo Nacional y Popular* (Tomo 1). Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Argentina. Disponible en línea en www.desarrollosocial.gov.ar

Lucena, H. (1999) El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En Enrique de la Garza (comp) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Red de Bibliotecas virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y el Caribe. CLACSO. Disponible en línea en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/lucena.rtf>

Rebón J. y Salgado R. (2009) *Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: De la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad*. En Neffa, J., de la Garza Toledo, E. y Muñiz Terra L. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. CLACSO.

Sindicatos y cooperativas en la perspectiva de CICOPA (2012)