

# **Asignación Universal por Hijo: Apoyos y Cuestionamientos a Cinco Años de su Implementación.**

Octavio Bramajo, Darío López Berlinerblau y  
Julián Reingold.

Cita:

Octavio Bramajo, Darío López Berlinerblau y Julián Reingold (2015).  
*Asignación Universal por Hijo: Apoyos y Cuestionamientos a Cinco Años  
de su Implementación. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias  
Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/552>

## **Empresas recuperadas: percepciones sobre su viabilidad en la actualidad**

**Autores: Bramajo, Octavio, López Berlinerblau Darío, Reingold Julián**

onbramajo@gmail.com , dario.berliner@gmail.com, julianrq@gmail.com

**Facultad de Ciencias Sociales, UBA.**

**Palabras Clave: Empresas recuperadas, autogestión y gestión, viabilidad, directivos y trabajadores.**

### **Resumen:**

Luego de la crisis orgánica del 2001, comenzó a hacerse notar en la Sociedad Argentina el modelo de empresas recuperadas, en las cuales se pasa de un control privado a un control autogestivo. Dichas empresas al día de hoy son vistas como una señal de resistencia, pero también cabían preguntas acerca de la viabilidad de las mismas. Si después de todo, la empresa antes era deficitaria o improductiva, ¿por qué las personas habrían de pensar que sería diferente el caso de un emprendimiento recuperado?

En este sentido, nos intriga elucidar que piensan las personas acerca de la viabilidad de las empresas recuperadas. Existiendo al día de hoy una serie de empresas recuperadas, junto a otro número de cooperativas y subsistiendo estos emprendimientos a lo largo del tiempo, creemos que las personas consideran que las empresas recuperadas son viables en la economía de hoy. No obstante, el presente no deja de ser un trabajo exploratorio sobre la percepción de las personas acerca de la viabilidad de estas experiencias alternativas. Por lo tanto sometemos a dicha percepción a una serie de variables, para intentar comprender mejor las potencialidades y límites que, en general, las personas ven en los casos de empresas recuperadas.

## **Sobre las empresas recuperadas:**

Taxativamente, una empresa recuperada es aquella *“que atraviesa un proceso por el cual pasa de la gestión privada a la gestión colectiva de sus antiguos asalariados. En el curso de este proceso, los trabajadores toman en sus manos la producción o la actividad económica de la empresa debido por lo general al abandono o al cierre patronal”* (Ruggeri et al, 2014), evitando así su desaparición.

Este cierre o abandono o vaciamiento se puede producir por varios motivos. A fines de los años 90, se hizo evidente el incremento de industrias que cerraban o reducían drásticamente su personal. En oportunidades, incluso el cierre se hacía sin indemnización a sus trabajadores, ante la desidia de políticos, empresarios, y medios de comunicación que trabajaban en conjunto para invisibilizar este fenómeno y criminalizar a quienes protestaban en defensa en sus fuentes de trabajo (Artese, 2006), aún cuando se incrementó el tamaño de las protestas y su espectacularidad (como el caso Cutral-có, por ejemplo, donde todo un pueblo se unió en la protesta). Sin embargo, en otras oportunidades existió una alternativa al cierre y al vaciamiento: la recuperación. No obstante, la noción de autogestión aún le resultaba esquiva tanto a la militancia popular como a los trabajadores (Ruggeri, 2011), por lo cual resultaba difícil imaginar una sistematización de procesos de recuperación, que eran escasos y aislados entre sí. Eran movimientos de “salvataje”, de carácter netamente defensivo, en donde empleados que fueron abandonados por las herramientas tradicionales de negociación y lucha (los Sindicatos) y la imposibilidad del mercado de reabsorberlos en un contexto recesivo se vieron obligados a luchar por mantener sus medios de reproducción de vida.

Al 2015, la situación presenta sus diferencias: no sólo hay muchas más empresas recuperadas que a principios de la década del 2000, sino que también existen más conexiones y relaciones entre ellas. Los empleados del Hotel Bauen, por ejemplo, asisten a la gran mayoría de los procesos de recuperación en AMBA y mantienen relación constante de otros compañeros que forman parte de empresas recuperadas. Pero no sólo eso, sino que se promulgó una modificación a la Ley 24.522, también conocida como Ley de Quiebras, en la

cual se reconoce la participación de los trabajadores como agentes en los procesos y concursos, a fin de asegurar la continuidad de su fuente de trabajo.

Pero en lo que representa los objetivos del presente trabajo, la modificación de la Ley de Quiebras no se trata de una figura legal establecida de manera cosmética, sino que es un voto de confianza del Estado Nacional a la viabilidad y a las posibilidades de una empresa recuperada de seguir existiendo. Casi todas las empresas recuperadas, salvo algunas excepciones de intentos de estatización bajo control obrero (Zanón, por ejemplo), adquieren la forma de cooperativa de trabajo. La noción de autogestión, para los trabajadores, se transforma de herramienta de desesperación y subsistencia a una posibilidad real. El trabajar sin patrón pasa de ser una utopía a una realidad. Ahora bien, no todos comparten esta visión: hay muchos quienes consideran que la empresa recuperadas solamente supone una prolongación de lo inevitable, que es el cierre de la empresa. El carácter dramático de algunos procesos de recuperación, sumados a otros intentos fallidos y otros prejuicios sembró ciertas dudas sobre la viabilidad a largo plazo de la figura de la recuperación como alternativa para la reproducción de la vida. Sin ir más lejos, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con el decreto 672 (2011, pp9) impidió la prórroga de la ley 4008, que otorgaba protección a 29 fábricas recuperadas de la ciudad. En el año 2013, se volvió a vetar una nueva prórroga de susodicha ley. Por lo cual se puede entender que las empresas recuperadas, así como tienen un voto de confianza por parte del Gobierno Nacional, son vistas con suspicacia por parte del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

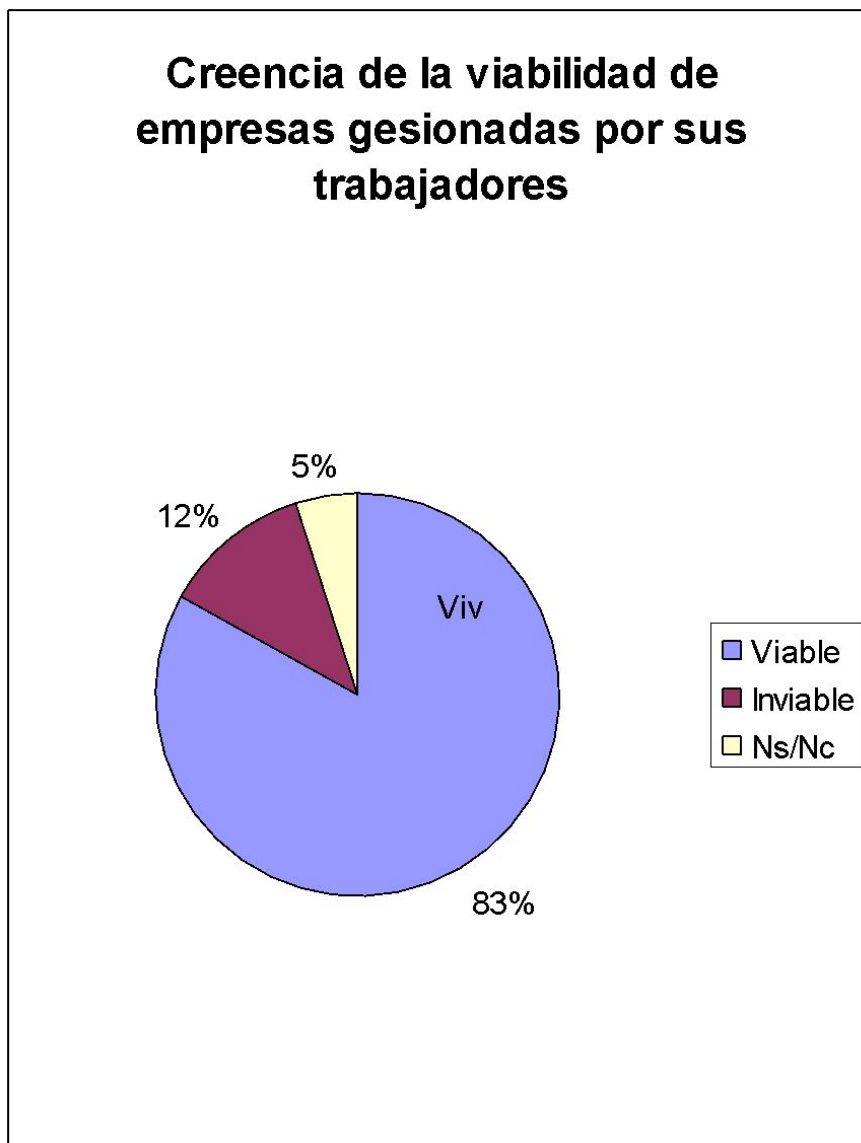
### **Metodología:**

El presente trabajo consiste en el análisis de datos de una encuesta confeccionada por el Taller de Cambio Social de la UBA y administrada en 600 casos en el AMBA en el año 2013. Se pretende indagar en las percepciones de las personas sobre el éxito, o las potencialidades de las empresas recuperadas y que aspectos destacan de ellas. No se dispone de una hipótesis previa, pero nos interesa disponer de un “barómetro” para medir la percepción social sobre las empresas recuperadas por sus trabajadores, sobre todo en categorías como lo que piensan los empresarios y directivos sobre su viabilidad, jugando un poco con la noción de autogestión y empresas sin patrón.

Asimismo, complementamos esta información con los testimonios de trabajadores pertenecientes a empresas recuperadas que exponen algunos detalles que nos resultan relevantes sobre este proceso exploratorio.

**Análisis:**

Gráfico 1: Creencia de viabilidad del funcionamiento económico de las empresas dirigidas exclusivamente por sus trabajadores



Fuente: Taller de Cambio Social UBA. 2013.

El gráfico habla por sí mismo. A priori, existe una creencia por parte de los encuestados de que existe una posibilidad viable del funcionamiento de una empresa que es dirigida exclusivamente por sus trabajadores, tal como sugiere el 83.14% de los casos relevados que apunta a esto.

Ahora bien, nos interesa saber cómo es percibida esta viabilidad según la categoría ocupacional de los entrevistados, dividiéndose en trabajadores sin categoría y directivos (donde se incluyen gerentes, jefes y los llamados mandos medios)

Tabla 1: Viabilidad de las empresas gestionadas por sus trabajadores según categoría ocupacional. 2013

<b>Creencia en viabilidad</b>	<b>Directivos</b>	<b>Trabajadores sin categoría</b>	<b>Total</b>
Viable	82,93%	84,67%	84,57%
Inviable	14,67%	10,46%	11,10%
Ns/Nc	2,40%	4,68%	4,33%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Taller de Cambio Social UBA, 2013

Aquí es donde nos llevamos la primer gran sorpresa: no sólo se mantiene la alta percepción de la viabilidad de las empresas recuperadas, sino que esto resulta impermeable a las categorías ocupacionales. Los directivos de las empresas creen que las empresas autogestionadas son económicamente viables aún sin su presencia. Si bien en la creencia de la no viabilidad hay una ligera diferencia, no creemos que sea suficiente como para justificar ninguna hipótesis que señala disparidad alguna sobre la percepción de la viabilidad de las empresas recuperadas según la categoría ocupacional de los entrevistados.

Aún así, nos interesa profundizar en las razones por las cuales una empresa recuperada es o no viable según la categoría ocupacional. La encuesta administrada establecía una serie de indicadores que podrían explicar dicha percepción:

Tabla 2: Causas de Viabilidad de las empresas recuperadas, por categoría ocupacional

Causas de Viabilidad de las empresas recuperadas	Categoría Ocupacional		
	Directivos	Trabajadores sin categoría	Total
Los trabajadores tienen la experiencia y conocimiento necesario	40%	50%	48,50%
Los trabajadores trabajan para ellos mismos	37,80%	34,40%	34,90%
Es igual a cualquier empresa	22,20%	15,20%	16,30%
Ns/Nc	0%	0,40%	0,10%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Taller de Cambio Social UBA.2013

Aquí sí observamos una diferenciación interesante. Si bien directivos y trabajadores sin categoría (TSC) coinciden en las posibilidades de viabilidad de una empresa autogestionada, las razones por las cuales eligen creer esto varían según la categoría ocupacional. El 50% de los trabajadores sin categorizar considera que una empresa recuperada y gestionada por sus trabajadores es económicamente viable porque los mismos trabajadores disponen de la experiencia y el *know how* necesario para seguir continuando con la producción/funcionamiento del servicio, en contraposición al 40% de directivos que justifica la viabilidad por esa causa. En cambio, los dirigentes tienden a considerar en mayor proporción en comparación a los trabajadores que una empresa autogestionada es igual a cualquier otra, por lo cual no ven por qué habría de tener dificultades para su subsistencia. 22,2% de dirigentes consideran que esta es la justificación para su viabilidad en comparación al 15,2% de trabajadores sin categoría que piensan esto. Sigue siendo curiosa la percepción que tienen los directivos sobre las empresas recuperadas y sobre su propio rol jerárquico en empresas. Sin embargo, también hay que considerar otra variable que pueda estar influyendo en las justificaciones de viabilidad de los grupos ocupacionales: la orientación política de las categorías ocupacionales.

Tabla 3: Causas de viabilidad de empresas recuperadas, por categoría ocupacional según orientación política (recorte<sup>1</sup>)

Pensamiento Político				Directivos	TSC	Total
Izquierda	Razones de viabilidad de las empresas autogestionadas	Los trabajadores tienen la experiencia y los conocimientos necesarios	% dentro de Categoría Ocupacional	50,00%	43,20%	44,10%
		Los trabajadores trabajan para ellos mismos	% dentro de Categoría Ocupacional	31,30%	35,80%	35,10%
		Es igual a cualquier empresa	% dentro de Categoría Ocupacional	18,80%	20,00%	19,80%
		NsNc	% dentro de Categoría Ocupacional	0,00%	1,10%	0,90%
	Total		% dentro de Categoría Ocupacional	100,00%	100,00%	100,00%
Derecha	Razones de viabilidad de las empresas autogestionadas	Los trabajadores tienen la experiencia y los conocimientos necesarios	% dentro de Categoría Ocupacional	28,60%	58,30%	50,00%
		Los trabajadores trabajan para ellos mismos	% dentro de Categoría Ocupacional	50,00%	30,60%	36,00%
		Es igual a cualquier empresa	% dentro de Categoría Ocupacional	21,40%	11,10%	14,00%
	Total		% dentro de Categoría Ocupacional	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Taller Cambio Social UBA 2013

<sup>1</sup> Se dejó de lado parte de la tabla (las orientaciones políticas centro y ns/nc) porque no aportan al análisis porcentual al que estamos aplicando con la utilización de este método



La relación se intensifica con el análisis ex post, lo cual no denota espureidad en las razones por las cuales los directivos y trabajadores creen que una empresa recuperada es viable. No es que la orientación política determina la creencia de que el expertise técnico o la igualdad de condiciones empresariales son las razones por la cual una empresa autogestionada puede funcionar, sino que por si mismas son causas suficientes para los entrevistados. Es interesante señalar, sin embargo, que los trabajadores sin categoría de derecha confían más en la capacidad técnica y la experiencia laboral como motor de la viabilidad de una empresa recuperada que los de izquierda, con una comparación del 58,3% de derecha contra el 43,2% de los de izquierda. En cambio, el 50% de los directivos que se consideran de izquierda apoyan el expertise técnico como razón del éxito de las empresas autogestionadas, contra el 28.6% de directivos de derecha que dan esta justificación. En cuanto a la razón de “ser igual que cualquier que otra empresa” no hubo grandes diferencias entre los directivos, fuese cual fuese su orientación política.

### **Percepciones de los trabajadores del proceso de recuperación:**

No sólo disponemos de los datos de la encuesta para la conformación del trabajo. Los diferentes establecimientos recuperados tienen su historia en el cual explican, con diferencias, el grado de dificultad del proceso de recuperación y lo que cambió una vez reconvertida la empresa en una cooperativa.

A partir de diferentes recortes de diarios y testimonios de sus trabajadores, podemos recrear algunos aspectos claves sobre la transformación y la actualidad de las empresas recuperadas.

En los casos relevados, el principal logro que se obtuvo fue una transparencia financiera, lejos de secretos y entramados. Si bien siguen existiendo jerarquías en algún caso, sienten que el poder, a grandes rasgos, fue democratizado, pero con cierta reticencia a que alguien asuma algún rol jerárquico.

*-“Todos tenemos la misma responsabilidad: Mario es el presidente de la cooperativa y ahora está preparando el relleno de las empanadas. Nadie se la tiene que dar de gerente”.*

El know how del proceso de recuperación es otorgado por compañeros de otras cooperativas y empresas recuperadas, particularmente los empleados del Hotel Bauen

aparecen en cada proceso, instruyendo sobre las nociones de empresa recuperada, y los pasos legales a seguir en la batalla y el concurso, en caso de que se llegue a ese punto:

*-“No conocía la experiencia de las fábricas recuperadas por sus trabajadores. Tras las reuniones en el Bauen, los que fuimos despedidos y los que temían por el cierre activamos la operación.”*

El Hotel Bauen y otras empresas, con actos de solidaridad explican y asesoramiento a las nuevas recuperadas, pero una vez completado el proceso, las empresas deben seguir manteniéndose operativas. Sin embargo, esto no significa que no exista la figura de algún experto en administración una vez que el patrón o los empresarios conceden la potestad de gestión a los trabajadores. Los trabajadores coinciden en que la gestión se trata de una responsabilidad compartida y un proceso de aprendizaje:

*-“De administración no tenemos mucha idea, pero estamos peleándola y aprendiendo día a día”.*

Este es un punto interesante de inflexión. Si bien no se dispone de un experto o un encargado de gestión, se considera que la buena voluntad para aprender de los trabajadores es suficiente para seguir llevando adelante la producción. Aunque los trabajadores son conscientes que esta no es una situación ideal. Cabe preguntarse también si las empresas recuperadas contratan personal especializado en gestión, o si eso de alguna manera “atenta” también contra los objetivos perseguidos en el proceso de recuperación.

Los trabajadores de empresas recuperadas apelan a la solidaridad no sólo de sus compañeros, sino la de sus clientes o vecinos, con lo cual a veces suplen con otros recursos la falta de un experto en gestión.

*-“Que en ese momento venga un cliente y nos desee suerte, nos felicite y nos diga esto cambió, o que venga el proveedor de café y nos deje 12 kilos gratis para que empecemos, es un aliento muy grande para nosotros”.*

Sin embargo, no todas las empresas recuperadas pueden permitirse esto: las empresas que ofrecen servicios, sobre todo las gastronómicas, tienen una relación diferente con los clientes y los vecinos. Por otro lado, las empresas fabriles o industriales no disponen de tal suerte o tal incentivación.

**Conclusiones y consideraciones futuras.**

El análisis de cuadros nos muestra que la noción de autogestión como parte del imaginario colectivo definitivamente ha avanzado, a tal punto donde los mismos dirigentes creen que no son necesarios en la idea de viabilidad de una empresa. Sin embargo, las razones por las cuales se cree en esta viabilidad difieren según la categoría ocupacional: si bien los trabajadores prefieren creer que una empresa recuperada es viable porque confían en sus capacidades y en su experiencia, los directivos señalan que la clave del funcionamiento de una empresa recuperada radica en la comprensión que dicha empresa no es diferente (y por lo tanto, tiene los mismos requerimientos de funcionamiento) que cualquier empresa.

Si bien los resultados expuestos en las tablas no son lo suficientemente contundentes para descartar cualquier espureidad, es posible pensar que existe una razón entre las convicciones que tienen las personas para explicar por qué podría llegar a funcionar una empresa recuperada y a la categoría ocupacional a la que pertenecen, y sugerimos profundizar en esa dirección, para entender con mayor detalle el lugar de la autogestión hoy día.

Por otro lado, recordemos que los directivos consideran que una empresa recuperada puede funcionar sin jefes, pero...¿el rol del gestor? Los mismos empleados de las cooperativas mencionan que la falta de un especialista dificulta la producción. Ruggeri (2011) señala que es un buen momento para considerar el rol de la autogestión, alejada de lo que define como cooperativismo burocrático, de carácter normativo. Las experiencias de empresas recuperadas en la actualidad disponen de una impronta de clase trabajadora, por lo cual se encuentran distantes de las cooperativas a las que asocia con la patronal. Es una consideración especial la del gestor, porque es una función que históricamente estuvo asociada a los mandos medios, a la alta dirigencia o al patrón, pero ¿ofrece una ventaja a las empresas recuperadas como para considerar su implementación como experto? ¿Un experto en gestión es realmente contradictorio con la noción de una empresa autogestionada si esto redundaría en el mejoramiento de las posibilidades de reproducción de la vida de los trabajadores?

En el 2004, Camilletti y una serie de investigadores de la UdelaR de Uruguay y la UNLP determinaron que en la formación de cooperativas, llama la atención la capacidad de los trabajadores de adaptarse en las nuevas posiciones administrativas, de dirección y de gestión que la situación demanda, pero que en las nuevas empresas recuperadas, no fue tan eficiente la adquisición de estos nuevos roles porque aún no se adaptaron del todo al concepto

de trabajo en cooperativa. Los mismos trabajadores pueden encontrar maneras de limitar la influencia o poder del especialista: no se trata de la figura de un jefe o un directivo, sino de la del experto, la del analista. ¿Realmente esto es suficiente para quitar el carácter de clase trabajadora autogestiva? Hay empresas recuperadas que han cerrado no por la ineficiencia financiera o la imposibilidad de pagar deudas, sino por la falta de un experto en gestión que pudiese resolver situaciones claves para el funcionamiento de la empresa (Por ejemplo, el restaurante recuperado La Robla fue desalojado porque no pudieron ponerse de acuerdo los trabajadores y el propietario del inmueble donde funcionaba el local para prolongar el contrato de alquiler, así como tampoco se evaluó o se gestionó la posibilidad de abrir el restaurante en una nueva locación, que es lo que sucedió con otras empresas recuperadas del rubro). También el rubro de la empresa recuperada no es menor: mientras los restaurantes pueden contar con el apoyo de los vecinos o de los proveedores, quizás las empresas fabriles no disponen de tal suerte, con lo cual la presencia de un experto en gestión podría llegar a ser aún más importante. Este es un interrogante que en futuras investigaciones puede ser abordado para entender las potencialidades y las posibilidades de expansión y retracción de las empresas recuperadas. Dicho de otra forma, hay que prestar atención a la preferencia de los directivos y jefes por señalar que las recuperadas son una empresa como cualquier otra: mientras sigan teniendo las mismas funciones y no olviden de reemplazarlas con eficiencia, no tienen que temer.

## **Bibliografía**

Artese M. (2006) *El discurso que criminaliza. Un estudio sobre la construcción social de la deslegitimación de la protesta (1996-1999)*. Documentos de jóvenes investigadores. Instituto Gino Germani, UBA

Boletín Oficial n° 672, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2011.

Camilletti A. et al (2004) *“Empresas recuperadas mediante cooperativas de trabajo. Viabilidad de una alternativa”* Unidad de Estudios Cooperativos de la Universidad de la

República, Uruguay, Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de la Plata,  
Argentina

Ley de Concursos y Quiebras n°24522.

Ruggeri A. (2011) *Reflexiones sobre la autogestión en las empresas recuperadas argentinas*.  
Revista Estudios. pp60-79.

Ruggeri A et al (2014). *Informe del IV relevamiento de Empresas Recuperadas en la  
Argentina. 2014 Las empresas recuperadas en el período 2010-2013*. SEUBE, Facultad de  
Filosofía y Letras UBA,