

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# Las amarras de la socialización asalariada en las empresas recuperadas .

Valentino, Norma B., Tavella, Mirta C. y Lagiú, Efimia.

Cita:

Valentino, Norma B., Tavella, Mirta C. y Lagiú, Efimia (2009). *Las amarras de la socialización asalariada en las empresas recuperadas. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1480>

*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>.*

# **Las amarras de la socialización asalariada en las empresas recuperadas**

**Valentino, Norma B.**

*valenciapositiva@tutopia.com*

**Tavella, Mirta C.**

*mirtatavella@hotmail.com*

**Lagiu, Efigia**

*efimia@arnet.com.ar*

*CIET- Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo  
Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales,  
Universidad Nacional de Rosario  
ciet\_rosario@yahoo.com.ar*

## **I. Introducción:**

En distintos estudios de caso sobre Empresas Recuperadas (en adelante E.R) se presentan, con cierta regularidad, situaciones de tensión entre sus integrantes, visibles al momento de indagar respecto de las transformaciones de la organización del trabajo en dichas empresas, de acuerdo al nuevo tipo de cooperación productiva.

En esta ponencia proponemos reflexionar acerca de la recurrencia de estas situaciones que remiten a una conflictividad “latente”, en el sentido de que provocan malestar pero que no estalla en una ruptura del colectivo de trabajo. Vemos así, en una pluralidad de estudios de caso (entre los que se incluye el nuestro), cómo frente al presupuesto de la *autogestión*, aparecen distintas actitudes entre los trabajadores de estas empresas, indicativas de la persistencia de elementos, valores, *habitus* propios de una socialización asalariada. Utilizamos el término “socialización” en un sentido amplio, como proceso de construcción social de identidades, en este caso, su identidad como trabajadores. Entendemos por *identidad* no sólo la definición del sí mismo – individual- sino también aquella que proviene de los otros, en función de la pertenencia a una categoría colectiva que se origina en clasificaciones sociales (Dubar, C. 1998: 202).

Respecto del proceso de *socialización*, nos parece pertinente el señalamiento de Bourdieu, P. (1999: 310) acerca de : “... *la fuerza del proceso de incorporación que tiende a constituir el habitus en un principio duradero de inversiones duraderas, (que) reforzado por las intervenciones explícitas y expresas de la acción pedagógica, hace que las acciones simbólicas, aún las más subversivas tengan que contar, so pena de condenarse al fracaso, con las disposiciones y, por lo tanto, con las limitaciones que éstas imponen a la imaginación y la acción innovadora...*”

## **II. Condiciones Históricas**

Es oportuno recordar el escenario en que emergieron las E.R. inaugurando el nuevo milenio, en el que la acción combinada de las privatizaciones, la convertibilidad y la desregulación de la economía, conmocionaron al ámbito laboral, con la flexibilización del marco jurídico regulatorio y protector de la relación salarial. Y, como consecuencia de la desindustrialización creciente, unida a la apertura indiscriminada de las importaciones, la aparición del fenómeno desocupación, de larga duración, que afectó principalmente a los Jefes de Hogar: “*Así, frente a la ruptura del tejido social provocada por el cierre de empresas y la desocupación, surgieron experiencias asociativas entre los trabajadores de firmas quebradas que se negaron a abandonar sus fuentes de trabajo y las recuperaron productivamente en lugar de aceptar un destino de miseria*”. (Dicapua, M. et al. 2006: 159)

Los cambios en el Mercado de Trabajo impactaron sobre las identidades laborales de los asalariados construidas alrededor de una serie de rasgos propios de la relación capital-trabajo que habían dado lugar a formas de “*estar en el mundo*” que brindaban ciertas certezas: al finalizar los estudios se ingresaba en un trabajo, oficio o profesión que podía conservarse hasta la jubilación, los niveles de formación tenían equivalencias claras en el ámbito laboral con los niveles de calificación expresados en convenios colectivos, esto permitía la movilidad social ascendente. Esta situación iba de la mano con un compromiso político - en muchos casos militante- y con una inserción gremial formal, donde era evidente que la figura patronal, era el “adversario” en esta relación.

A partir de los años 80 y como producto de los ajustes estructurales impuestos por las políticas neoliberales se produce un doble movimiento de flexibilización y precarización del trabajo, en función de los cuales para la mayoría de los asalariados el mundo deviene *incierto*. Desde entonces se sostiene que de lo que se trata es de gestionar la incertidumbre en el marco de sociedades llamadas ahora “*flexibles*”.

### III. Los Malestares en las Empresas Recuperadas: constataciones empíricas

.... “*porque han interiorizado, al término de un prolongado y complejo proceso de condicionamiento, las oportunidades objetivas que les son ofrecidas y saben identificar el porvenir que les corresponde... mediante anticipaciones prácticas que les permiten reconocer de inmediato aquello que se impone sin mayor deliberación...*” (Bourdieu, P. 1995: 90)

Al comienzo de este texto, al estudiar la organización del trabajo, señalábamos la presencia de una conflictividad latente que se muestra en diversos malestares verificables en distintos posicionamientos y actitudes de los trabajadores respecto de la labor colectiva.

Entre esas actitudes podemos mencionar el invertir con la figura patronal a alguno de los integrantes de la organización, delegando en el mismo las responsabilidades por la acción frente al mercado y/o al Estado. Otras, menos evidentes que esa *búsqueda delegativa*, se

presentan en los distintos *grados de compromiso* respecto de la acción colectiva: en algunos, esta tarea se asume desde la perspectiva del trabajo autogestionado mientras que en otros se da una actitud pasiva, en todo caso “*de acompañamiento*”, que retrae la participación frente a los problemas del colectivo circunscribiendo su rol al puesto de trabajo.

### **Proceso Autogestionario y habitus asalariado:**

... “*la doble y oscura relación entre los habitus, sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos... y los campos, sistema de relaciones objetivas que son el producto de la institución de lo social en las cosas o en mecanismos que poseen la casi realidad de los objetos físicos*”.... “*Y todo aquello que surge de esta relación...las prácticas y las representaciones sociales o los campos cuando se presentan bajo la forma de realidades percibidas y apreciadas.*” (Bourdieu, P. 1995: 87)

A continuación, transcribiremos algunos párrafos de entrevistas realizadas a trabajadores de E.R. en distintos estudios de caso:

1. Las condiciones materiales de existencia como límite a la posibilidad de trabajar en cooperativa

*C. ¿De dónde sacás para pagar vos?... Después, vos sabés, que la gente no se bancan un reclamo, es inútil que la gente que está acostumbrada a trabajar, la gente que está acostumbrada a llevar el pan diario a su casa, en la cooperativa no dura... - DIC : Carmen,2007 .*

2. Persistencia de las diferencias tradicionales de la empresa capitalista: separación entre Trabajo Manual (trabajadores) y Gestión (patronal). La Gestión **no es trabajo**: tal como pensaban a su patrón, como **no-trabajador**:

*Entrevistadora: Ahora, no puede hacer gestión otro?*

*A. No, no, **trabajo**, estamos hablando de **trabajo**.*

C. Es un complemento... porque ellos al **trabajo sí**, pero a la **autogestión no**, ... cómo te puedo decir la palabra correcta, ellos se mezclan en una cadena de trabajo en serie para eso, pero a ellos no les digas “vamos a un lado, tenemos que estar dos horas para que te atiendan”.

A. Ah, pero yo me refería **al trabajo, no a la autogestión, al trabajo** ...

C. Una realmente lleva muchas horas de vida en estas cosas y los compañeros realmente **no se dan cuenta, no te valorizan**, porque cuando vos le decís “bueno, tomá, hacete cargo vos...”, “No”, te dicen.

A. Después cuando vienen los medios te dicen “tomá , hablá vos”.

DIC: Carmen y Alicia, 2007

### 3. El habitus asalariado en los criterios de jerarquía y división funcional del trabajo:

C. pero no muchachos acá no tiene que haber capataz, acá tiene que haber compañerismo, acá no tiene que haber jefe de personal, tiene que haber compañerismo, acá si a vos se te cayó una máquina y vos estás abajo tenés que levantarla, no decirle a tu compañero...”

A. Pero no sabes lo que costó... que te barrieran la sección...

DIC: Carmen y Alicia, 2007<sup>i</sup>

“...el tema de Cooperativa: darle todos para adelante ... algunos que son de más antigüedad en la cooperativa y ni siquiera agarran una escoba (y te dicen) “a mí me han dicho que no me mueva de acá”.... hay que concientizar, charlas...”. Vitrofin: Claudio, 2006<sup>ii</sup>

El subrayado es nuestro.

### 4. Invertir con la figura patronal y delegar...

No se trata sólo de una cuestión funcional sino que entra en juego la construcción de su identidad como trabajador–productor que se define con la oposición al patrón –no productor–.

---

<sup>i</sup> El subrayado es nuestro.

<sup>ii</sup> Idem

*“Acá venían los papeles y yo era el que manejaba todo y hubo varias discusiones, ... digo, háganse cargo Uds. ... y no hay más nadie que te quiera escuchar, eso sí, hacete cargo de todo, renegá como loco... Y bueno, ojo, que a mi no me interesa mandar a nadie, eh?... ”* Herramientas Unión: Roberto, 2008

#### 5. Delegación como “acompañamiento”:

La actitud de acompañamiento pasa por reducir la participación a lo estrictamente acordado, acentuando la división del trabajo entre producción y gestión. En la misma, el vínculo asociativo se limita a una *contraprestación*, forma individualizada de la participación.

*“Lo que pasa que yo, mi forma de trabajar es venir a trabajar y no molestarlos a ellos que están en la zona de.... Atienden a los clientes, manejan el dinero, en todas esas cosas... yo vengo, hago mi trabajo” .... “... vengo a hacer lo mío y espero, trato de hacer lo mejor posible espero que los que están en las oficina... porque yo no entiendo nada de papeles... espero que hagan las cosas bien como las estoy haciendo yo, nada más, ....”* Herramientas Unión: Vicente, 2008

#### 6. Diferentes grados de compromiso con el proyecto colectivo:

Si bien en la mayoría de los casos la duración de la jornada ha sido establecida colectivamente, el mayor o menor grado de compromiso con el proyecto se advierte en la disposición al cumplimiento estricto de esa jornada (reforzando prácticas asalariadas) o a trabajar por encima de la misma, de acuerdo a los requerimientos de la producción (autoexplotación).

*“...nosotros somos nuevos y ellos vieron que si teníamos que hacer 12 o 18 horas las hacemos. Y hay gente que hace sus 6 horas y se va...”* Vitrofin: Ivan, 2006

*“ ... La hora, el horario de ellos se tuvo que poner, bueno, dijimos, vamos a hacer como horas normales nueve horas, yo, lo que menos trabajo son diez, once horas todos los días. Eso lo normal mío. Y hacen las nueve horas justas si es posible”* Herramientas Unión: Emilio, 2008

## 7. Autogestión: ¿igualdad vs. equidad?

Conviene recordar a Fernández, A.M. y Borakievich, S. (2007: 3) cuando proponen, para el análisis de esta problemática, partir de la noción de “*proceso autogestionario*” definido en sus límites por dos polos: la *autogestión* y en su opuesto la *delegación*. Ese “entre” está tramado por una gama de matices que revelan diferentes actitudes, grados de compromisos, posiciones y concepciones políticas que hacen de ese colectivo un cuerpo vivo con luchas y enfrentamientos que se dirimen cotidianamente. El “proceso autogestionario” es producto de esas tensiones no resueltas y el peligro siempre presente es que se cristalice el polo de la delegación (ya que el habitus se hace carne en el cuerpo) perdiendo dicho proceso su carácter productivo, reproduciendo las formas anteriores de organización y gestión del trabajo bajo patrón.

La cuestión de la igualdad, asociada a la idea de autogestión, genera posiciones disímiles en los casos examinados:

*“...En la base social de la cooperativa no tiene que haber ningún tipo de diferencia entre Presidente, Secretario, como en todo el personal que compone la cooperativa. Todo el que compone la cooperativa tiene que ganar igual. Que vos me digas que haya viáticos para el que tenga que viajar, o para el que le toque otro tipo de movilidad, pero los sueldos, los excedentes, no son sueldos, son excedentes y tienen que ser todos iguales. El reparto tiene que ser por igual porque el sacrificio es de todos por igual.”* DIC: Carmen, 2007.

La entrevistada comienza fundamentando la igualdad de acuerdo a lo establecido por la Ley de Cooperativas, sin embargo en el final de la oración agrega su propio fundamento que rompe con la lógica capitalista al igualar en base al esfuerzo de todos y cada uno. Pero utiliza el término “sacrificio” para referirse al “trabajo” denotando la persistencia en lo simbólico –lenguaje- de una apreciación propia del sistema dominante.

En otros casos, la organización y gestión del trabajo se realiza adaptando formas típicas de la empresa privada al distinguir entre “igualdad” y “equidad”. La primera, la reservan para la toma de decisiones como cooperativa, en la que se sostiene una igualdad *formal*. La segunda, opera en el plano de la producción, en la gestión de la fuerza de trabajo,



estableciendo diferencias salariales según los distintos grados de “responsabilidad del trabajo”:

“ ... Los retiros los hacemos en forma proporcional según la responsabilidad del trabajo... En la cooperativa somos **igualitarios** en la toma de decisiones, pero **equitativos** en la distribución de los ingresos, eso es una lógica... en algunos casos funcionamos como cooperativa, después en el nivel que lo llamamos “de empresa”, tiene que haber una lógica de empresa porque si no sería una **anarquía**, siempre tiene que haber un responsable por la producción, un responsable por la administración... como toda empresa ¿no? Que tiene sus áreas y sus responsables, sus gerentes, aquí no hay gerentes, hay coordinadores” Coop. 10 de Setiembre: Mario,2008.

El uso del término “Anarquía” resulta indicativo de que no pueden pensar la producción y gestión de su empresa por fuera de la lógica capitalista. Tal como explica Foucault, M (1975), desde los orígenes de la sociedad capitalista emergen tecnologías disciplinarias que operan sobre nuestros cuerpos en forma sigilosa e insidiosa, obteniendo mayor docilidad y mayor productividad. Así, la inscripción de la disciplina en los cuerpos nos transforma en efecto y blanco del poder. Por lo tanto, no nos podemos pensar ni percibir por fuera de esta lógica, de este orden social. Lo mismo ocurre, en un doble sentido, respecto de las *horas de trabajo* acordadas colectivamente (punto 6.). Por un lado, el acuerdo generalmente contempla un grado considerable de autoexplotación. Por el otro, las nuevas modalidades de cooperación no pueden pensarse por “fuera del reloj” en tanto la economía capitalista es una economía del tiempo.

#### **IV. La tensión en el proceso autogestionario: entre hábitos asalariado/ identidad y el nosotros/ grupo.**

En nuestra hipótesis de trabajo, esta conflictividad remite a la permanencia de habitus propios de la socialización asalariada, por los que el trabajo autogestionado, para algunos todavía no se concibe como un *proyecto posible*.

*“...se han traído psicólogas y todo acá, y no venían. Tuvimos que decirles que no vinieran más porque siempre eramos cuatro y los mismos cuatro, llegó un momento en que nosotros no teníamos nada que decir, claro, y aparte nosotros teníamos siempre la queja del otro y el otro no estaba para ver cómo... claro, porque no era psicoanalizar a la persona en sí, era para hacer... **armar el grupo...**”* Herramientas Unión: Emilio, 2008

*“No es casualidad los que están acá. Hay otros que no permiten saber si están de acuerdo o no. Vemos los que escuchan y entienden. Esta reunión fue autoconvocada por ellos. Pero no contemos con más de 5 ó 6 personas más. Y no llegamos a la mitad. Dos cosas distintas: una es la lucha por abrir. Pero cuando abriste... no funcionamos todos así.”* Vitrofin: Presidente de la cooperativa, 2006

Este ir y venir del proceso autogestionario se aprecia en los intentos de “...armar el grupo...”, para elaborar el malestar y un proyecto posible, frente a la resistencia pasiva de los otros -que no concurren-. Esa resistencia no es consciente y se racionaliza bajo distintas justificaciones.

Armar grupo requiere recordar que *“El hábitus no es el destino... Es perdurable más no inmutable. ... El habitus se revela solamente ... en relación con una situación determinada... una especie de resorte en espera de ser soltado y, según los estímulos y la estructura del campo, el mismo habitus puede generar prácticas diferentes e incluso opuestas”*. (Bourdieu, P. 1995:92) *“Pero este trabajo de gestión de las propias disposiciones sólo es posible al precio de un esfuerzo constante y metódico de explicitación”*(Bourdieu, P. 1995: 94) Para nosotros esta explicitación sólo es concebible en una tarea grupal, porque supone la puesta en palabras de las propias disposiciones inconscientes que, de otra manera, al *no ser dichas* impiden la autodeterminación mediante la revisión de sus percepciones y apreciaciones. Ahora bien, la ausencia de esa tarea grupal, o su dificultad, es reforzada por la intervención de factores objetivos que atraviesan a las E.R: el mercado, el Estado y una sociedad que sigue siendo predominantemente salarial.

## Bibliografía

- Bourdieu, P. (1999): *Meditaciones Pascalianas* – Barcelona, edit. Anagrama
- Bourdieu, P. – Wacquant, L.(1995) : *Respuestas. Por Una Antropología Reflexiva* – México, Grijalbo
- Dicapua, Lagiú, Tavella,
- Valentino, Soul.( 2006): *Empresas Recuperadas en Santa Fe. Reflexión, Contexto y Horizontes* en Nueva Historia de Santa Fe, El Tiempo Presente; Rosario-Prohistoria Ediciones, Tomo XII.
- Dubar, C. (1998): *La Socialisation.* – Paris, Ed. A.Colin.
- Foucault, M., (1976) *Vigilar y Castigar* – Siglo XXI Ed. – México.
- Fernández, A.M. y Borakievich, S. (2007): *La Anomalía Autogestiva* en Rev. Campo Grupal, Buenos Aires, año X, N° 92, agosto 2007.
- Linhart, D. (1997): *La Modernización de las Empresas* – Asoc. Trabajo y Sociedad/PIETTE del CONICET

## Trabajos de Campo Consultados:

- Cano, M.V (2009): *Un Pacto para Vivir* Tesina de Licenciatura en Trabajo Social, Fac. de Ciencia Política y RR.II. U.N.Rosario. (Herramientas Unión y Coop. 10 de Septiembre)
- Dicapua, Lagiú, Tavella, Valentino, 2005/2008: Organización y Gestión del Trabajo en las Empresas Recuperadas. Un estudio de caso. PID – U.N.Rosario. Fac. de Ciencia Política y RR.II. (DIC Coop.)
- Valentino, Norma B., (2006): Informe Taller Coop. Vitrofin, mimeo.