

XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2007.

Devenires de las fábricas sin patrón: Buenos Aires Una Empresa Nacional (B.A.U.E.N.).

Cabrera, Candela.

Cita:

Cabrera, Candela (2007). *Devenires de las fábricas sin patrón: Buenos Aires Una Empresa Nacional (B.A.U.E.N.). XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-073/412>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e8Ps/Odx>

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>.

DEVENIRES DE LAS FÁBRICAS SIN PATRÓN: BUENOS AIRES UNA EMPRESA NACIONAL (B.A.U.E.N.)

Cabrera, Candela
UBACyT, Universidad de Buenos Aires. CABA

RESUMEN

En este escrito se presentaran algunas consideraciones sobre la experiencia de la empresa recuperada Buenos Aires una Empresa Nacional (B.A.U.E.N.) en el marco del Proyecto de Investigación UBACyT P052 Política y Subjetividad: Estrategias colectivas frente a la vulnerabilización social, dirigido por la Dra. Ana M. Fernández y co-dirigido por la Dra. Mercedes López. A lo largo del mismo se distinguirán y puntuaran algunas de las formas de organización -que implican modos de funcionamiento así como también mecanismos de regulación colectiva- implementadas en los cuatro años que lleva esta experiencia. Al mismo tiempo se señalará la tensión entre autogestión-horizontabilidad-acción directa y delegación-verticalidad-representación desplegada desde los inicios en estas experiencias que inventan modos de organización autogestiva.

Palabras clave

Fábricas recuperadas Autogestión Subjetividad

ABSTRACT

DEVELOPMENT OF THE RECOVERED FACTORIES:
BUENOS AIRES A NATIONAL COMPANY (B.A.U.E.N.)

This paper examines the experience of the recovered company Buenos Aires a National Company (B.A.U.E.N.) within the frame of the Research Project UBACyT P052 Politics and subjectivity: Collective Strategies for the social vulnerability, directed by Dr Ana M. Fernández, and co-directed by Dr. Mercedes López. Throughout this work, some of the ways of organization- which imply functioning ways as well as collective regulatory mechanisms- implemented in this four- year experience it shall be described and specified. At the same time, it shall focus on the tension between self management - horizontality - direct action and delegation - verticality - representation observed since the beginning of these experiences which create ways of self-management organization.

Key words

Recovered Factories Self Management

I. INTRODUCCIÓN

En este escrito se presentan -en el marco del Proyecto de Investigación UBACyT P052 Política y Subjetividad: Estrategias colectivas frente a la vulnerabilización social, dirigido por la Dra. Ana M. Fernández y co-dirigida por Dra. M. López - algunas consideraciones sobre la experiencia de la empresa recuperada *Buenos Aires una Empresa Nacional* (B.A.U.E.N.). Como se ha expuesto en trabajos anteriores las fábricas y empresas recuperadas surgen en su mayoría en el año 2002, momento en que en el país se atravesaba una crisis no sólo económica, también institucional, política y social. En diciembre del 2001 el tradicional Hotel Bauen, ubicado en Corrientes y Callao, presenta la quiebra y cierra sus puertas dejando a los trabajadores desocupados. Dos años después, aproximadamente treinta y cinco de ellos, luego de contactarse con el MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas) y acompañados por diversas organizaciones sociales, toman las instalaciones del hotel. Luego de un arduo trabajo de recuperación del edificio, en la actualidad el hotel se encuentra funcionando y cuenta con un total de ciento cincuenta y ocho trabajadores.

En los cuatro años que lleva esta experiencia se han implementado formas de organización que implican modos de funcionamiento así como también mecanismos de regulación colectiva algunos de los cuales se distinguirán y puntarán en este escrito. En tal sentido, es importante señalar que una de las invenciones de las fábricas y empresas recuperadas ha sido *“adoptar un modo autogestivo de organización como una forma de estrategia colectiva de supervivencia”*[i]. Pensar los procesos autogestivos desplegados en estas experiencias ha implicado -entre otras cuestiones- por un lado elucidar las tensiones entre autogestión-horizontabilidad-acción directa y delegación-verticalidad-representación[ii] y por otro, tener en cuenta los diferentes grados de implicación subjetiva como así también las dificultades de las transformaciones subjetivas necesarias para sostener la autogestión.

II. La asamblea y el Consejo de Administración: modalidades de organización

En el libro *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*[iii] se ha señalado que la invención de las *fábricas sin patrón* ha permitido distinguir cuatro dimensiones: productiva, política, legal y subjetiva que *“se producen en simultáneo y que no pueden pensarse unas sin las otras”*. Si tomamos la dimensión productiva, la principal invención ha sido producir sin patrón alterando situacionalmente dos de los supuestos más fuertes en relación al modo capitalista industrial. Uno, es el imaginario social que sostenía que no se podía producir sin patrón o presidente que tomara decisiones. El otro, que no era posible el funcionamiento sin gerentes y jefes de fábricas que contaban con un saber técnico que los trabajadores no poseían. En el andar de la experiencia han inventado un modo de producir diferente, *“se trata de un aprendizaje en el terreno, en la situación, de un saber hacer colectivo que se produce entre todos”*[iv]; un trabajador del B.A.U.E.N. expresa *“cuando llegamos acá no teníamos la menor idea de lo que era una cooperativa... Visitamos otras empresas recuperadas, nos dimos cuenta que no éramos los únicos, teníamos miedo de que no durara mucho, miedo de pasar de estar siempre bajo patrón a intentar arrancar esto... empezamos a*

delinear propuestas, había que discutir, acá estaban todos acostumbrados a que le digan lo que hay que hacer”[v].

Al igual que otras fábricas y empresas recuperadas el B.A.U.E.N. conforme una Cooperativa de Trabajo que tiene una estructura formal que es el Consejo de Administración -compuesto por un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero- que es el “responsable” ante los organismos oficiales. Este Consejo de Administración se renueva cada tres años y cualquiera tiene la posibilidad de postularse. En septiembre de 2006 se realizó la primera renovación en el B.A.U.E.N., uno de los trabajadores en una entrevista cuenta el modo en que eligieron a los nuevos integrantes “*en la asamblea se eligen los compañeros que van a componer el consejo y luego se vota. En esta primera renovación se pusieron en juego otras capacidades, la primera vez la elección tuvo más que ver con cuestiones afectivas del momento de la toma*”.

Aunque las fábricas y empresas recuperadas -en su mayoría- tuvieron que ampararse en la figura legal de Cooperativas de Trabajo no abandonan por ello el *dispositivo asambleario* y *autogestivo* que desde los inicios instalan como modalidad de organización colectiva. Es decir, al momento de conformar la cooperativa ambas formas de organización coexisten en las *fábricas sin patrón*. Un Consejo de Administración con una estructura que implica una organización jerárquica y asume las formas de la representación y un dispositivo asambleario que dispone condiciones de horizontalidad donde las decisiones son tomadas entre todos.

Ahora bien, si bien en los inicios el Consejo de Administración se implementa y sostiene meramente como un requisito formal que hace a la *“invención legal”*[vi], es decir más allá de esta forma de organización las decisiones continúan siendo tomadas en asamblea por todo el colectivo, en la actualidad es posible distinguir que el Consejo de Administración iría cobrando en lo cotidiano cierta “autonomía” en la toma de decisiones y llevaría adelante determinadas acciones que no necesariamente serán discutidas en la asamblea. En tal sentido, en una entrevista realizada en enero del 2007 uno de los trabajadores expresa “*hay inversiones que implican un monto de dinero importante que se hablan en asamblea y otras, las de todos los días o si vas a comprar una heladera que implican montos menores, directamente las resuelve el consejo de administración*” [vii]. Cabe señalar que una de las funciones del Consejo de Administración es llevar adelante lo administrativo-contables.

Tampoco el funcionamiento en asamblea se sostiene igual que en los inicios, en el 2004 las reuniones asamblearias en el B.A.U.E.N. estaban estipuladas cada quince días y si se presentaba alguna cuestión urgente convocaban a una asamblea extraordinaria. En la actualidad dicha frecuencia no es la misma, uno de los trabajadores comenta al respecto algunas de las dificultades en el funcionamiento de dicho dispositivo, “*no tenemos estipulado un horario fijo de reunión de la asamblea, depende de la situación. Pueden ser semanales, quincenales, una vez al mes, a veces la situación política te obliga a hacer tres asambleas en una semana. Son todas extraordinarias. Pero, por ejemplo cuando el hotel esta lleno es difícil hacer asambleas porque estamos trabajando y es complicado sacar a los compañeros de las tareas. En general de la asamblea participa el 50% porque algunos se van y sobre todo porque quienes trabajan de noche no vienen por el horario, solemos reunirnos a las 15 hs. que es el horario de cambio de turno. Si participaran los que trabajan en el turno de noche la concurrencia sería de un 70, 80%. Igualmente no pasa más de un mes sin asamblea, en un mes si no hay asamblea se escucha un rumor por los pasillos*”[viii]. También han adoptado la modalidad del voto a mano alzada en lugar de arribar a consenso modalidad que era habitual en los inicios y como expresa uno de los trabajadores “*a veces se plantea votación con urna porque hay compañeros que no quieren que sepan que votaron, sobre todo cuando es el caso de alguna sanción*”[ix].

Lo que se quiere señalar es que tanto el dispositivo asambleario

como el Consejo de Administración operan como formas organizativas que van transformando los modos de concebir su funcionamiento, los mecanismos de regulación que implementan, las distribuciones de poder en el colectivo, etc. poniendo en acto cotidianamente de manifiesto la tensión entre autogestión-horizontaldad-acción directa y delegación-verticalidad-representación.

En tal sentido, al distinguir cierta “autonomía” en la toma de decisiones por parte de quienes componen el Consejo de Administración y al mismo tiempo puntuar que el funcionamiento en dispositivo asambleario no sería lo habitual y/o requeriría de un tiempo distinto al de las exigencias de lo cotidiano de la producción, no implica afirmar que un dispositivo ha sido trocado por otro, sino que se trata de pensar la *capacidad productiva de la tensiones*[x] que inauguran. Cuando uno de los trabajadores expresa que -más allá de las dificultades para sostener el dispositivo asambleario en medio del trabajo- “*en un mes si no hay asamblea se escucha un rumor por los pasillos*” es más que una advertencia, esta operando allí -en acto- la impronta de la experiencia autogestiva. En tal sentido, no se trata de no instituir determinados modos de organización como dijimos al inicio de este escrito los procesos autogestivos inaugurados por las *fábricas sin patrón* no excluyen que puedan retomarse y reinstalarse significaciones y prácticas propias de las lógicas fabriles tradicionales. En todo caso lo que se quiere resaltar es que en el devenir de la experiencia del B.A.U.E.N. al ir implementando determinados modos de organización han puesto a operar determinados mecanismos de regulación colectiva que parecen sostener la tensión entre delegación y autogestión.

Otro ejemplo de lo que se viene planteando es el sistema de sanciones que han implementado como mecanismo de regulación colectiva en el último año. Si bien esto no ha sido sencillo “*porque hay una concepción de que como somos una cooperativa nadie te va a retar, lo que encontramos como solución es el sumario*”[xi]. Los conflictos por los cuales resuelven sancionar a alguien son desde no cumplir con los horarios hasta el robo de dinero, “*cuando hay que sancionar a alguien se abre un sumario. En asamblea se determina un sumariante que es aquel compañero que va a realizar la investigación del caso, hablar con el sumariado y con quien lo denuncia. Luego el Consejo de Administración determina la sanción, si la decisión es complicada se toma en asamblea ya que el compañero tiene derecho a defenderse*”. Si bien la sanción - al igual que la vigilancia y el control- son dispositivos disciplinarios, en esta experiencia el hecho de sancionar a un compañero no opera como un mecanismo disciplinario sino que se resignifica al pasar por el tamiz del dispositivo asambleario que dispone a la horizontalidad, “*habilitando condiciones de igualdad*”[xii] e instala un modo de *regulación colectiva* que opera “*incidiendo para que la persona regule su actividad según lo esperable por el conjunto*”[xiii].

Para finalizar se quiere señalar que los modos de organización que vayan adoptando las fábricas sin patrón deberán ser pensados en el marco de un contexto no sólo económico y productivo en cuanto a la rentabilidad en el mercado, sino también político y legal. Mucho ha cambiado en el mapa político en el que se movían empresas y fábricas recuperadas. Los movimientos que en su momento supieron nuclearlas en la actualidad se encuentran fragmentados y esto ha operado también fragmentaciones entre los colectivos de distintas fábricas y empresas recuperadas. Al mismo tiempo, todavía no están resueltas las cuestiones legales de fondo, si bien hasta aquí han podido continuar trabajando.

NOTAS

[i] Fernández, A.M., López, M.; Imaz, X., Ojam, E., Calloway, C.: “Las fábricas recuperadas como espacios de invención colectiva” en Memorias de las XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Fac. de Psicología, UBA, Buenos Aires, 2006.

[ii] Fernández, A.M. Borakievich, S.; Rivera, L., Cabrera, C.: "El espíritu del alacrán: las asambleas barriales y los nuevos modos de hacer política" en Encuentro Cornelius "El avance de la insignificancia en el sujeto y en la sociedad" Organizado pro Grupo Magma y Editorial Paidós, Buenos Aires, 2005.

[iii] Fernández, A.M. y Cols: *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Ed. Tinta Limón, Buenos Aires, 2006.

[iv] *Idem*.

[v] Entrevista realizada en diciembre de 2004.

[vi] Fernández, A.M. y Cols: *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Ob. Cit.

[vii] Entrevista realizada en enero de 2007.

[viii] Entrevista a un trabajador realizada en enero de 2007.

[ix] *Idem*.

[x] Fernández, A.M. y Cols: *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Ob. Cit.

[xi] Entrevista realizada en enero de 2007.

[xii] Fernández, A.M. "Introducción" en Fernández, A.M. y Cols: *Política y subjetividad: asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Ob. Cit.

[xiii] *Idem*.

BIBLIOGRAFÍA

CASTORIADIS, C.: La exigencia revolucionaria. Reflexiones sobre filosofía política, Cuarela Libros, Madrid, 2000.

DELEUZE, G.: Diálogos, Pre-textos, Valencia, 1980.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F.: Mil Mesetas. Capitalismo y esquizofrenia, Pre-textos, Valencia, 1988.

FERNÁNDEZ, A.M. y cols.: Instituciones estalladas, Eudeba, Bs. As., 1999.

FERNÁNDEZ, A.M. y cols.: Política y subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas, Tinta Limón, Bs.As., 2006.

FERNANDEZ, A.M.: Las lógicas colectivas: imaginarios, cuerpos y multiplicidades, Biblos, Bs.As., 2007.

LAZZARATO, M.: Políticas del acontecimiento, Tinta Limón, Bs.As., 2006.