

PROBLEMATIZANDO LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES DESDE LA CORRIENTE PSICODINÁMICA DEL TRABAJO

REFLECTION ON THE WORK ORGANIZATION IN RECOVERED FACTORIES USING THE CONTRIBUTIONS OF PSYCHODYNAMIC OF WORK APPROACH

ANALYSE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES RECUPEREES A PARTIR DES PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL.

ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABALHADORES A PARTIR DA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

PERBELLINI, Melina

Doctora en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires) y Licenciada en Ciencia Política (Universidad Nacional de Rosario). Trabaja en Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET), Facultad de Ciencia Política y RR.II, Universidad Nacional de Rosario / Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos.

RESUMEN

En este artículo nos proponemos utilizar algunos ejes conceptuales planteados por los teóricos de la corriente francesa de la Psicodinámica del Trabajo, para problematizar la organización del trabajo que se da en las empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina. Estos ejes conceptuales están ligados a la confrontación entre la organización prescripta y lo real del trabajo.

PALABRAS-CLAVE: Empresas recuperadas. Psicodinámica del Trabajo. Organización del trabajo.

ABSTRACT:

This work aims to make a reflection on the work organization in recovered factories in Argentina, using the contributions of Psychodynamic of Work approach. Taking some categories provided by this perspective -prescribed work and real work-, we aim to address certain problematic and specific phenomena observed in recovered factories.

KEYWORDS: Recovered factories. Psychodynamic of Work. Work organization.

RÉSUMÉ

Dans cet article, nous analysons l'organisation du travail dans les entreprises récupérées en Argentine à partir des Psychodynamique du travail. Ces axes conceptuels sont liés à la confrontation entre travail prescrit et travail réel.

MOTS-CLÉS: Entreprises récupérées. Psychodynamique du travail. Organisation du travail.

RESUMO

Neste artigo nos propomos a usar alguns eixos conceituais propostos pela psicodinâmica do trabalho, para analisar a organização do trabalho em empresas recuperadas por trabalhadores na Argentina. Esses eixos conceituais estão veiculados ao confronto entre trabalho prescrito e trabalho real.

PALAVRAS-CHAVE: Empresas recuperadas. Psicodinâmica do Trabalho. Organização do trabalho.

Introdução

En este artículo nos proponemos utilizar algunos ejes conceptuales propuestos por los teóricos de la corriente francesa de la psicodinámica del trabajo, para problematizar la organización del trabajo que se da en las empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina. Estos ejes conceptuales están

ligados a la confrontación entre la organización prescripta y lo real del trabajo.

Desde una mirada superficial, podríamos inferir que en las empresas recuperadas los trabajadores debieran alterar totalmente la organización del trabajo anterior -regida por la coacción patronal, la

jerarquía de puestos, la subdivisión y especialización de tareas, una matriz disciplinaria, la división estereotipada de puestos femeninos y masculinos y, por ende, la desaparición de todo comportamiento libre de los trabajadores-. Sin embargo, es necesario profundizar ese análisis para comprender cómo opera la organización del trabajo en las empresas recuperadas por sus trabajadores.

Los estudios realizados sobre la organización del trabajo en las empresas recuperadas, varían desde las miradas más optimistas indicando que la organización se transforma totalmente; hasta las más pesimistas que señalan que no existe ningún cambio. Nuestra postura no acuerda con ninguna de las dos anteriores, sino que nos parece necesario profundizar el análisis, poniendo en cuestión la definición misma de organización del trabajo. En este sentido, nos parece necesario relativizar tanto la idea de profundas transformaciones -por el simple hecho de adoptar la forma jurídica de cooperativa-; como el concepto de permanencia de los mismos rasgos disciplinares y jerárquicos propios de las empresas capitalistas tradicionales.

Para realizar este análisis utilizamos la perspectiva teórica propuesta por los autores que forman parte de la corriente francesa de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1992, 2006, 2012, 2013; Dessors y Guiho-Bailly, 1998), quienes definen a la organización -prescripta- del trabajo como una tecnología de dominación, una organización autoritaria, ajena al trabajador, que siempre es la voluntad de un otro. A esta organización los trabajadores le oponen lo real del trabajo, ya que la tarea no puede obtenerse mediante estricta ejecución de lo prescripto, sólo respetando las consignas y los procedimientos. Lo real es todo lo que el trabajador reordena, imagina, inventa, moviliza, agrega a la organización prescripta

para hacerla eficaz -de manera individual y colectiva-. El trabajador debe enfrentar lo imprevisto, lo inédito, lo que todavía no es conocido, resolver las contradicciones y superar las dificultades de la organización del trabajo (Dessors & Molinier, 1998).

Hay que tener en cuenta que con este análisis los autores se están refiriendo a la organización del trabajo en las empresas capitalistas tradicionales o a trabajos exclusivamente en relación de dependencia -bajo la matriz salarial capitalista disciplinaria-. En ningún momento hacen referencia al trabajo autogestivo y cooperativo. Es por esto que, nos proponemos problematizar la organización del trabajo en las empresas recuperadas, donde coexisten rasgos de la empresa capitalista tradicional -empresa de origen- con los propios de una empresa autogestionada.

En este sentido, las preguntas que nos hacemos son: ¿es posible redefinir la organización autoritaria anterior, o la misma perdura en la nueva gestión colectiva? Lo real del trabajo en la empresa de origen pasaba por confrontar con lo prescripto para poder realizar el trabajo, en la empresa recuperada: ¿qué sucede con lo real? ¿Lo real ya no confronta con lo prescripto? La organización prescripta del trabajo: ¿persiste, desaparece o se redefine en las empresas recuperadas? En la nueva gestión autogestiva, ¿perduran el secreto y las trampas? Si es así, ¿de quién se oculta ahora el trabajador?

Para llevar a cabo este análisis, utilizamos la perspectiva metodológica cualitativa y seleccionamos dos casos de estudio ubicados en el área del Gran Rosario (Santa Fe, Argentina). La Cooperativa de Trabajo La Barraca¹ es una empresa láctea dedicada a la producción de manteca y crema de leche, recuperada por sus trabajadores y puesta a producir en el año 2006. Y la Cooperativa de Trabajo Cristalería Verdefín² es una empresa recuperada cristalera

¹ Nombre de fantasía.

² Nombre de fantasía.

artesanal recuperada en el año 2002 y puesta a producir en 2004. Es productora de artículos de cristalería fina elaborados artesanalmente a mano y soplados a boca.

Para el abordaje metodológico utilizamos diferentes técnicas de recolección y

La concepción de empresas recuperadas

En este trabajo vamos a entender a las empresas recuperadas como aquellas empresas/fábricas que los trabajadores de las mismas deciden tomar/ocupar, cuando sus dueños las abandonan, producen un vaciamiento patrimonial o entran en procesos de quiebra, con el objetivo de conservar sus fuentes de trabajo y la intención de hacerse cargo de la producción de manera cooperativa y autogestiva. De esta manera, una empresa recuperada supone siempre la existencia de una empresa anterior o de origen que entra en proceso de quiebra, trabajadores de esa empresa que de manera asociativa deciden continuar con la actividad -avalados por leyes y juzgados encargados de la quiebra-, la conformación legal como cooperativa de trabajo, la no participación de los ex dueños en la nueva gestión cooperativa, y la organización y gestión autogestiva y colectiva de la misma.

Sostenemos que a partir del momento en que los trabajadores de las empresas recuperadas han superado el proceso de recuperación propiamente dicho y las dificultades legales consiguientes; se encuentran en una etapa de actividad y afianzamiento productivo; están atravesando un período de avance no sólo en el terreno económico-productivo, sino también en el político, legal y social; han ido acumulando cierto capital simbólico que les confiere autoridad a la hora de acompañar a otros trabajadores que pretenden replicar estas experiencias y, al mismo tiempo, gozan de cierto reconocimiento y prestigio social; comienza una etapa que denominamos de consolidación.

producción de datos: el relevamiento y análisis de fuentes documentales, la técnica de observación no participante y las entrevistas abiertas y en profundidad a las y los trabajadores de las empresas seleccionadas.

El estudio de las empresas recuperadas en su etapa de consolidación nos permite sostener la hipótesis que las mismas constituyen un híbrido, ya que implican unidades productivas en las cuales se ha modificado la relación capital-trabajo anterior a partir de la creación de formas asociativas y cooperativas de trabajadores, pero que siguen quedando dentro y dependiente del mercado capitalista. A su vez, devienen espacios complejos donde coexisten rasgos de la empresa tradicional -de origen- y, yuxtapuestos a aquellos, los propios de una empresa autogestionada. En ese sentido, a partir de la desaparición de la figura patronal -que imponía el lugar establecido para los trabajadores dentro de una organización del trabajo regida por la coacción, la jerarquía de puestos, la subdivisión de tareas y una matriz disciplinaria-, los trabajadores deben afrontar nuevas exigencias organizacionales y funcionales, para las cuales cuentan con los elementos y esquemas que han adquirido en su socialización salarial anterior y que han marcado su identidad laboral. Por lo tanto, esos esquemas entran en tensión con los que están adquiriendo en su nueva posición como trabajadores autogestionados. De este modo, su condición de hibridez -compuesta de los esquemas, rasgos y elementos anteriores y los actuales, yuxtapuestos y en conjunción-, va a configurar a las empresas recuperadas desde una contradicción inherente y, por ende, va a desencadenar tensiones y conflictividades internas que se pueden convertir en obstáculos directos para la viabilidad y perdurabilidad en el tiempo de las mismas.

La organización del trabajo desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo

Desde la corriente francesa de la psicodinámica del trabajo, se ha criticado las definiciones más clásicas de organización del trabajo. Para los autores que componen esta corriente (Dejours, 1992), la misma es siempre una organización autoritaria que produce sufrimiento en el trabajador, ya que lo que tiene de más empobrecedor es “la desaparición de los comportamientos libres” de los trabajadores (p. 28). Siempre es la voluntad de un otro, lo planificado, lo prescrito, lo ajeno al trabajador. Es, en definitiva, una tecnología de dominación que genera sufrimiento.

Los elementos que definen a la organización del trabajo son *“la división del trabajo, el contenido de la tarea (en cuanto deriva de aquella), el sistema jerárquico, las modalidades de la gestión, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad”* (Dejours, 1992, p. 26). O sea, la organización del trabajo es, por una parte, la división de las tareas y, por la otra, la división de los sujetos - los dispositivos de control, de vigilancia, de jerarquía, de mando, de asignación de las responsabilidades-. Entonces, la organización del trabajo es *“un vínculo social atravesado por la dominación”* (Dejours, 2012, p. 158).

Debe ser concebida como una relación social de trabajo que interviene específicamente en la cuestión de decidir cómo debe ser realizado el mismo. Para estudiarla se debe analizar el aspecto conflictual entre los trabajadores y la jerarquía, conocer la historia de las luchas, huelgas, incidentes y situaciones conflictivas, para poder penetrar en una dimensión dinámica de la historia y comprender las negociaciones concretas sobre los ritmos de trabajo, el volumen de la producción, la jerarquía, la supervisión, las solidaridades explícitas, las divisiones y contradicciones entre los trabajadores o los grupos sindicales (Dejours, 1992).

De esta manera, para Dejours (2013), la organización del trabajo merece ser considerada como un problema propio del orden de lo político, por su impacto sobre la movilización y la desmovilización de la voluntad de obrar de los trabajadores. Entonces la pregunta pasa a ser *“¿cuáles son las condiciones para que los hombres se comprometan en la dinámica de construcción y de evolución de la organización del trabajo?”* (pp. 89-90). Pregunta fundamental desde nuestro punto de vista para pensar qué sucede con la organización del trabajo en las empresas recuperadas.

La psicodinámica del trabajo al estudiar los componentes subjetivos e intersubjetivos que surgen de la relación entre la organización psíquica de las personas y la organización del trabajo, define al mismo como la movilización de los hombres y las mujeres frente a lo que no les es dado por la organización del trabajo. Los autores de esta corriente denuncian la idea del dominio absoluto de la organización del trabajo, ya que si bien intenta concebir y anticipar las condiciones en las que un trabajo se realizará, lo real del trabajo se le escapa. Acordamos con esta corriente en su crítica a la *“creencia de que ‘todo está hecho’ en la etapa de organización del trabajo y que sólo restaría ‘hacer’, mediante la ejecución conforme por parte de los operarios y mediante un control asiduo de la ejecución”* (Dessors, 1998, p. 80).

Dejours (1998a) va a definir al trabajo como *“la actividad coordinada desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que, en una tarea utilitaria, no puede obtenerse mediante estricta ejecución de la organización prescripta”* (p. 44). Esta definición toma en cuenta lo real, o sea, lo que en la tarea no puede obtenerse mediante la ejecución rigurosa de lo prescrito -la organización del trabajo-. Lo real es lo que debe ajustarse, reordenarse, imaginarse, inventarse por hombres y mujeres.

Para Dejours (2013), el trabajo es todo lo que implica el hecho de trabajar juntos: gestos, conocimientos técnicos, un compromiso del cuerpo, la movilización de la inteligencia, la capacidad de reflexionar, de interpretar y de reaccionar ante situaciones. Es el poder de sentir, de pensar, de inventar. Es una forma de compromiso de la personalidad para enfrentar una tarea enmarcada por restricciones -materiales y sociales-. Es colmar la brecha entre lo prescripto y lo real o efectivo. El camino a recorrer entre lo prescripto y lo efectivo debe ser inventado o descubierto por el sujeto que trabaja.

De este modo, el trabajador debe enfrentar lo imprevisto, lo inédito, lo que todavía no es conocido, resolver las contradicciones y superar las dificultades de la organización del trabajo. En definitiva, para llevar adelante su trabajo y realizar lo mejor posible su tarea, debe transgredir las normas, hacer trampa y lo debe hacer de un modo clandestino -alejándose de la legalidad-, a partir de la movilización de la inteligencia (Dessors y Molinier, 1998).

Hacer trampa con la organización prescripta del trabajo implica tomar riesgos, ya que si se respetasen todas las obligaciones legales y reglamentarias, el trabajador estaría "condenado a no poder trabajar de ningún modo" (Dejours, 1995, p. 298). Los reglamentos son contradictorios entre sí, y el respeto obstinado implica la parálisis. El no reconocimiento de las contradicciones en las prescripciones por parte de la jerarquía de la empresa, conduce a los trabajadores a una situación de engañar, hacer trampa, ocultar, colocarse en una situación de ilegalidad para poder ejecutar su trabajo.

Es necesario comprender que para esta corriente siempre habrá un desfase entre la organización prescripta y lo real del trabajo. En las situaciones comunes de trabajo es imposible cumplir con los objetivos de la tarea respetando fielmente las prescripciones, las consignas y los

procedimientos. Lo real es todo aquello que los trabajadores agregan a la organización prescripta para hacerla eficaz, todo lo que realizan individual y colectivamente. La gestión concreta del desfase entre lo prescripto y lo real tiene que ver con la "movilización de los resortes afectivos y cognitivos de la inteligencia" (Dejours, 2006, p. 25). Cognitivos porque el trabajador debe enfrentar lo imprevisto, lo inédito, lo todavía no conocido ni transformado en rutina. Y afectivos porque el trabajador debe atreverse a transgredir, actuar con inteligencia pero de modo clandestino.

La movilización subjetiva frente al desafío que constituye la organización del trabajo supone esfuerzos de inteligencia o de ingenio para hacer frente a lo real y esfuerzos de colaboración para formarse opiniones sobre la mejor manera de resolver las contradicciones y superar las dificultades de la organización del trabajo. Pero también supone esfuerzos para involucrarse en el debate de opiniones necesario para la deliberación que debe preceder o acompañar las opciones o las decisiones en materia de organización del trabajo. La implicación y el compromiso en el espacio de discusión suponen riesgos y esfuerzos (Dejours, 2013). Esta implicación o confrontación con la organización del trabajo va a producir sufrimiento en el trabajador.

Pero es necesario tener presente que, en general, cuanto más rígida sea la organización del trabajo, mayor la división del trabajo, menor el contenido significativo del trabajo y menor las posibilidades de rediseñarlo, correlativamente el sufrimiento aumenta. Es así que la forma que toma el sufrimiento cambia con el tipo de organización (Dejours, 1992).

Hay que tener en cuenta que con el análisis anterior los autores se están refiriendo a la organización del trabajo en las empresas capitalistas tradicionales o a trabajos exclusivamente en relación de dependencia -bajo la matriz salarial capitalista disciplinaria-, no haciendo referencia al

trabajo autogestivo y cooperativo. Es por esto, que el desafío de este artículo es pensar qué sucede con la organización del trabajo en una

empresa autogestionada por sus trabajadores.

La organización del trabajo en las empresas recuperadas: la redefinición de lo prescripto y lo real

Como dijimos más arriba, desde una mirada superficial, podríamos inferir que en las empresas recuperadas los trabajadores debieran alterar totalmente la organización del trabajo anterior regida por la coacción patronal. Sin embargo, es necesario profundizar ese análisis para comprender cómo opera la organización del trabajo en las empresas recuperadas. En los apartados que siguen realizaremos este análisis a partir del estudio de dos empresas recuperadas ubicadas en el área del Gran Rosario (Argentina): una cristalería artesanal y una empresa láctea.

Para comenzar, hay que tener en cuenta que la organización del trabajo de las empresas de origen (de las que provienen las empresas recuperadas), fue impuesta por la dirección de la empresa a través de la división del trabajo y la misma fue internalizada por los trabajadores. En la nueva gestión autogestiva, la organización anterior -con sus características de control, jerarquía, disciplina y subdivisión de tareas- mantiene un peso fundamental en la actualidad, hasta el punto de confrontar con los principios que rigen -formalmente- a las cooperativas -horizontalidad en la toma de decisiones, asamblea como órgano de gobierno, gestión democrática-. En este sentido, partimos de considerar que la organización anterior se yuxtapone con los principios cooperativos de la nueva gestión colectiva, conformando una organización que hemos denominado como híbrida.

Es necesario tener en presente, que la forma jurídica de cooperativa de trabajo les

fue impuesta a los trabajadores de las empresas recuperadas como única solución legal para seguir produciendo. Sin embargo, como indica Dejourn (1998a), la cooperación no se puede prescribir, sino que tiene que ver con la libertad de los sujetos para formar una voluntad común. Sólo se puede conformar cuando hay un espacio de deliberación y de invención de reglas comunes.

Por otro lado, como explica Sainsaulieu (1987), no existe una fórmula mágica de la participación. En las empresas recuperadas las herramientas cooperativas fueron jurídicamente impuestas -como es, por ejemplo, la obligación de realizar una asamblea de socios anual-. Sin embargo, la cuestión radica respecto al lugar que le otorgan los trabajadores a este órgano colectivo de deliberación y decisión. La potencia de este instrumento autogestivo es difícil de incorporar en organizaciones que se han basado por años en una lógica jerárquica de toma de decisiones (Fernández & Borakievich, 2007).

En este sentido, la forma jurídica cooperativa³ se ha transformado para los trabajadores de las empresas recuperadas en lo prescripto, lo impuesto y, por ende, lo ajeno. Si bien los instrumentos que propone la ley de cooperativas⁴ -asamblea, elección del consejo de administración, horizontalidad de las decisiones-, deberían ser herramientas fundamentales para una profunda redefinición de la empresa y de su organización, al ser impuesta por un otro, en muchos casos no es tomada como propia por los trabajadores de las empresas recuperadas.

³ Impuesta por la Ley Nacional N° 24.522 de Concursos y Quiebras del año 1995, con sus modificaciones -siendo la última en 2011 y que considera la posibilidad de incorporar a los trabajadores en la gestión de la empresa a partir de la conformación de cooperativas de trabajo y el cómputo de todas las acreencias de los trabajadores, como sueldos e indemnizaciones, que pasan a formar parte del fondo de la

cooperativa para comprar la liquidación de la empresa fallida - y por los organismos estatales encargados del control, como lo es, entre otros, el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación -con la función de promoción, desarrollo y control de la acción cooperativa y mutual-.

⁴ Ley Nacional N° 20.337 del año 1973.

En palabras de una trabajadora de la cristalería:

“Porque nosotros los que estamos acá adentro, ninguno de nosotros nació cooperativista. Acá nos tuvimos que hacer a la fuerza, ¡nos hicieron! No se olvide nadie que nosotros sólo somos laburantes” (Verdefin. Ana, 2012).

En la cita anterior se puede ver cómo aparece marcada la ajenidad del proceso, la voluntad de un otro impuesta en la expresión “nos hicieron”. En este mismo sentido, los

La persistencia del secreto en la cooperativa láctea La Barraca

Como bien dijimos, los autores de la psicodinámica analizan la confrontación que se da entre lo prescripto y lo real en las empresas capitalistas tradicionales. Si trasladamos estos conceptos a las empresas recuperadas, podemos observar que esta confrontación se mantiene, pero muta y se traslada a otro tipo de relación: lo real confronta con la forma cooperativa impuesta -hoy transformado en lo prescripto-. En este sentido, lo real del trabajo pasa por estrategias de defensa, secretos y trampas, que están relacionadas directamente a ciertas prácticas anteriores -propias de su socialización salarial- internalizadas por los trabajadores.

En la nueva gestión cooperativa, lo real está compuesto por las prácticas internalizadas por años en la empresa capitalista tradicional: por un lado, la organización prescripta del trabajo, que persiste en forma de control, jerarquía, subdivisión de las tareas; y, por el otro, lo real del trabajo anterior -trampas, secretos, estrategias de defensas, utilizadas por los trabajadores para hacer frente a la organización prescripta del trabajo-. Es así que en la nueva gestión autogestiva, lo real -transformado pero con elementos propios de la organización anterior- sigue confrontando

trabajadores tampoco eligieron la quiebra de la empresa. Esto queda resumido claramente en la expresión de uno de sus trabajadores: “yo no elegí dejar de ser asalariado”⁵.

En los próximos apartados analizaremos dos situaciones particulares que se dan en la organización del trabajo de las dos empresas estudiadas: la persistencia del secreto en la cooperativa La Barraca y las estrategias defensivas respecto a las medidas de seguridad en la cooperativa Verdefin.

con la organización prescripta -hoy, los principios impuestos de la cooperativa: horizontalidad de las decisiones, deliberación colectiva, gestión democrática-.

En una empresa capitalista tradicional el trabajador debe guardar el secreto sobre lo que realmente hace -lo real-, ya que si lo muestra, puede ser sancionado por la dirección de la empresa por no cumplir con el trabajo prescripto y desobedecer órdenes (Dejours, 2012). El secreto conduce a generar incomprendimientos entre los propios trabajadores. La estrategia defensiva del secreto favorece los malentendidos e incluso los conflictos entre los mismos (Dejours, 1995).

En la empresa láctea La Barraca, observamos que la situación de secreto -propia de la empresa de origen- se ha mantenido. En la empresa de origen, los trabajadores mantenían en secreto lo que hacían debido a que era necesario ocultárselo a la patronal. La pregunta que nos hacemos en este sentido es: en la empresa recuperada, ¿por qué persiste el secreto?, ¿de quién se oculta ahora el trabajador?

En esta empresa, los trabajadores del sector mantequería⁶ se manejan como un colectivo autónomo respecto al resto de los miembros de la cooperativa. Esto conduce a

⁵ La Barraca. Raúl, 2012.

⁶ La empresa está dividida en ocho sectores: administración y comercialización; recepción de materia prima; estandarización -

planchada-; pasteurización; laboratorio; cremería; mantequería; depósito en cámara y expedición.

que tomen decisiones respecto a la producción, sin ser consultadas ni comunicadas al resto de las áreas. Por ejemplo, en mantequería, la batidora continua mezcla la crema hasta transformarla en manteca. Esta máquina puede ser manipulada por el hombre en relación al tiempo de batido. Esto genera múltiples conflictos internos entre los trabajadores de la cooperativa, con acusaciones cruzadas en relación al mismo.

Hay algunos socios de la cooperativa que acusan a los trabajadores de mantequería de obstaculizar el proceso, manipulando la máquina para que corte o no el batido, con el único objetivo de retirarse antes⁷. Los trabajadores de mantequería retrucan que no son ellos los que manipulan la máquina, sino que ésta corta sola el batido cuando termina el proceso. En palabras de los trabajadores de este sector:

“El problema está cuando recibís la crema. Dicen que los de mantequería no quieren trabajar, no quieren bajar los tanques. Es mentira. Es la máquina la que no baja. No podemos hacer nada. La máquina tiene la crema, que debe estar bien estandarizada. Al no estar, la máquina no corta, tiene que bajar en grumos. Si no baja en grumos no te sirve porque no podés hacer la manteca. Es mentira que no queremos trabajar, la máquina no te corta. No nosotros. Si hacemos todo torcido, después no hay forma de enderezarla” (La Barraca. Pablo, 2012).

Ante esta situación, los trabajadores de los otros sectores productivos acusan a los de mantequería de boicotear el proceso para no trabajar:

“Hay que ser sincero, a veces sí son ellos los que cortan. Por ejemplo, nos pasó que teníamos que mandar manteca a Tucumán de 100 gramos, que es más difícil, más trabajo. Y chau, ¡se fueron y cortaron!” (La Barraca. Gastón, 2012).

El conflicto más importante pasa por el ocultamiento. Dejours (1998a) indica que para que no existan incomprendimientos entre los propios trabajadores, sería necesario poner en debate en un espacio abierto a la discusión, las ventajas y los inconvenientes de integrar los trucos, las trampas, a la tradición de la empresa o al oficio. Un espacio de discusión donde pueden formularse libremente y públicamente, opiniones eventualmente contradictorias sobre el proceder en el trabajo (Dejours, 1998a). Sin embargo, en esta empresa recuperada el espacio formal de deliberación que debiera ser la asamblea de socios, no ha podido consolidarse. Desde el año 2009 los trabajadores sólo realizan la asamblea anual ordinaria -prescripta por el INAES y la Ley de Cooperativas-.

A su vez, tampoco pudo consolidarse un espacio informal de deliberación, debido a los conflictos intersubjetivos -no resueltos- que arrastran desde la empresa de origen. Esto conduce a que los trabajadores sigan ocultándose entre sí las decisiones productivas que van tomando. La falta de deliberación colectiva y el ocultamiento de las decisiones, produce conflictos al interior de la cooperativa muy importantes:

“Habíamos organizado que en dos días terminábamos la producción para no matar tanto a la gente de mantequería. Ese jueves no cortó un tanque y se paró la producción. Se armó un puterío: mantequería no quiere bajar el tanque. Un problema terrible. Al otro día salió y se hizo. Había dos tanques malos y por eso no se podía bajar. Laboratorio dio la orden que no se bajara. Hay gente que habló al pedo. Es más fácil preguntar a la gente encargada de mantequería” (La Barraca. Patricio, 2012).

“Cuando se decidió cortar el tanque... Yo soy fraccionador, los paquetes salen deformados, calidad mala, el deber de él es decidir con la gente de laboratorio. Hay que buscar soluciones. Pero cuando llega a oídos de x persona, ya llega primero a la oficina. Están los alcahuetes, que con cualquier decisión tomada

⁷ Una vez que la máquina continua terminó el batido, los trabajadores deben continuar el proceso, descargando la manteca y conduciéndola a la fraccionadora.

por Producción, como detener la producción en algún momento, se apresuran a informarlo a la comisión directiva” (La Barraca. Omar, 2012).

Volvemos a observar en las citas anteriores, cómo se sostiene y se justifica el secreto -por ejemplo a través de la figura del “alcahuete”-. Cada área mantiene su autonomía y la cuestión radica en ocultar las decisiones al resto de los sectores, especialmente a los miembros del consejo a

La persistencia de la ideología defensiva en la cooperativa cristalera Verdefín

Además del mantenimiento de los secretos, en las empresas recuperadas podemos ver la persistencia de lo que los autores de la psicodinámica del trabajo han denominado como ideologías defensivas y la resistencia al cambio. Las estrategias defensivas que despliegan los trabajadores, están en relación directa con el tipo de organización del trabajo al que se enfrentan. Como bien indica Dejours (1992), en toda organización podemos encontrar una enormidad de riesgos ligados al trabajo. Ante esto, los trabajadores despliegan un sistema de ocultamiento y defensa contra la percepción de los peligros.

Las defensas que llevan adelante los trabajadores, forman un conjunto coherente de comportamiento, actitudes, valores, prohibiciones y de silencios acerca de ciertos temas. Responden siempre a un miedo y una ansiedad. O sea, frente al sufrimiento los trabajadores responden con estrategias defensivas. Cuando las defensas funcionan bien llegan a controlar en forma eficaz el sufrimiento. Sin embargo, cuando funcionan demasiado bien pueden producir una suerte de anestesia, una insensibilidad frente al sufrimiento y se vuelven funcionales a la eficiencia de la producción. Esto termina anestesiando al trabajador y le impide repensar y transformar la relación con el trabajo (Dejours, 1992). Cuando se radicalizan

los cuales se los ubica en el lugar anteriormente ocupado por la patronal. En la empresa de origen ocultaban lo que hacían -lo real- a la dirección de la empresa para no ser sancionados por infringir lo prescripto. Hoy lo ocultan al consejo y a los demás sectores, por la inexistencia de un espacio común de deliberación -formal o informal- y el mantenimiento de un espacio de poder dentro de la empresa.

las defensas aparece la ideología defensiva del oficio. Esto es grave porque las defensas que son necesarias para aguantar trabajar en una determinada organización, se vuelven un medio para mantener las malas condiciones de trabajo. Aparece lo que se ha denominado resistencia al cambio, como una adaptación perversa que frena toda acción de transformación (Dejours, 2012).

Un claro ejemplo de esta ideología defensiva ante la percepción de los peligros, lo podemos observar en la empresa cristalera. La industria del vidrio/cristal, es considerada una industria de tipo riesgosa, anclada en un medio insalubre. De acuerdo a sus características ambientales -temperatura, contaminantes, ruidos-, las distintas secciones de una empresa vidriera/cristalera se clasifican en salubres e insalubres. Los sectores declarados insalubres son composición, fundición y fabricación⁸. En los mismos la jornada legal de trabajo autorizada es de seis horas, y en el resto es de ocho horas -secciones salubres-⁹ (Catalano & otros, 1993, p. 21).

La clasificación como trabajo insalubre, también está contemplado en la jubilación diferencial que obtienen los trabajadores de este tipo de industria. *“Los regímenes diferenciales se conforman a partir de la existencia de ciertas actividades que inciden directamente (y negativamente) en la*

⁸ En la Cristalería Verdefín, estas secciones son denominadas como “química y horno” y “producción”.

⁹ En La Cristalería Verdefín las secciones salubres son: “administración”, “afiladura” y “depósito”.

salud del trabajador y por ende disminuyen su capacidad física -labores condicionantes de vejez y agotamiento prematuro-, por lo que cabe otorgarles un régimen exclusivo del resto de los trabajadores” (Picone, 2013, p. 11).

Si bien hay debates importantes en relación a la legislación de este tipo de actividades¹⁰, el decreto que sigue rigiendo en la industria del vidrio/cristal es el n° 3176/71¹¹, que en su artículo n° 1 indica: *“Tendrá derecho a la jubilación ordinaria con 25 años de servicios y 50 de edad, el personal en relación de dependencia habitual y directamente afectado en la industria del vidrio a las tareas individualizadas como fabricación y composición, que se desempeñe en lugares o ambientes declarados insalubres por la autoridad nacional competente”* (Art. 1, Decreto 3176/71).

En este sentido, los riesgos ante los que se enfrentan los trabajadores de la cristalería -particularmente en los sectores de horno y producción- están relacionados con varios elementos. Por un lado, el problema del riesgo térmico ligado a los hornos que llegan a una temperatura de unos 1200° y en los alrededores del mismo la temperatura puede llegar a los 60° (Catalano & otros, 1993). Además de los problemas ligados a las altas temperaturas, el riesgo pasa por las quemaduras que pueden sufrir los trabajadores al acercarse a sacar el material del horno, pero también mientras manipulan el cristal caliente con la caña.

Por otro lado, otro de los riesgos está relacionado directamente a los cortes y heridas que pueden provocar la rotura del vidrio/cristal -debido a su gran fragilidad- y las herramientas cortantes -como por ejemplo las tijeras-. A esto se le suma el peligro de los trozos de cristal proyectados por el aire -ya que el mismo puede explotar durante el

proceso de fabricación-, provocando laceraciones en la piel y también en los ojos.

Por último¹², otro de los problemas está relacionado con los riesgos respiratorios. El cristal se elabora por una composición química de cuarzo, soda solvay, potasio y calcio. En este sentido, por ejemplo, el cuarzo -base principal del cristal- en altas concentraciones y en el largo plazo, puede tener efectos respiratorios potencialmente graves. Por eso es sumamente necesaria una ventilación adecuada, ya que los polvos suspendidos en el aire pueden dañar el organismo. A esto se le suma el gran esfuerzo físico y pulmonar que deben realizar los sopladores al fabricar un objeto -soplado a boca-.

Todos estos elementos conducen a que el trabajo del vidriero/cristalero sea un trabajo que conlleva un enorme esfuerzo físico -acentuado en el trabajo artesanal: a mano y boca-; realizado en un ambiente insalubre -calor, polvos y químicos suspendidos en el aire-; y riesgoso -posibilidad de quemaduras, cortaduras, laceraciones-.

En este sentido y, teniendo en cuenta el aporte de la psicodinámica del trabajo en relación a las ideologías defensivas y la resistencia al cambio, podemos observar algunas cuestiones interesantes en la cristalería. En un estudio que Dejours (1992) realizó con obreros de la construcción, observó ciertas actitudes que respondían a lo que denominó resistencia a las consignas de seguridad. Ante la enormidad de riesgos, los trabajadores respondían con comportamientos más peligrosos aún: arrogancias, exhibiciones, ostentaciones *“que anula simbólicamente la situación intolerable que consiste en estar en una posición pasiva con respecto a un peligro que no se domina y que surge cuando menos se los esperan, con el riesgo de salir heridos”* (p. 237).

¹⁰ Para más información ver: Picone, J. (2013). “Los regímenes diferenciales a casi 20 años de la ley 24.241. Cuestiones sin resolver” en <http://www.saij.gob.ar/javier-picone-regimenes-diferenciales-casi-20-anos-ley-24241-cuestiones-sin-resolver-dacf130183-2013-07-12/123456789-0abc-defg3810-31fcanirtcod>.

¹¹ “Límites de edad de servicio para trabajadores de ciertas tareas de la industria del vidrio”.

¹² Existen también otros riesgos relacionados a los ruidos, los problemas de carga de pesos, etc.

Para el autor, la actitud de desprecio al riesgo no puede ser analizado literalmente. Crear la situación de riesgo o agravarla, es ser dueño de ella. Esta estratagema posee un valor simbólico que contiene la iniciativa y el dominio de los trabajadores sobre el peligro. La conciencia aguda sobre el riesgo que implica el trabajo, obligaría al trabajador a tomar tantas precauciones que directamente impediría la realización del trabajo. Estas defensas primero son individuales, pero luego se vuelven colectivas. Un medio para asegurar la eficacia simbólica es la participación de todos en la estrategia defensiva. Es así que, el miedo es excluido y el miedoso en el colectivo también. El grupo elimina a aquél que no soporta el riesgo (Dejours, 1992).

Obligar a los trabajadores a que se coloquen elementos de seguridad -en el caso de la cristalería guantes, mangas o anteojos-, es ante todo recordarles que el peligro existe. De este modo la tarea se vuelve más difícil, ya que está cargada de ansiedad. *“El rechazo y las resistencias encontradas en la construcción son conductas deliberadas que apuntan a soportar un riesgo que no sería plenamente atenuado con medidas irrisorias de seguridad”* (Dejours, 1992, p. 84). El sistema defensivo puede alcanzar la dimensión de una ideología defensiva, que es utilizada por la patronal, ya que tiene un valor funcional con respecto a la productividad.

Si seguimos la línea que planteamos más arriba, en el caso de las empresas recuperadas, los trabajadores deberían adoptar una actitud diferente respecto a las medidas de seguridad, planteando ámbitos seguros de trabajo. Sin embargo, en los casos estudiados, observamos una persistencia de las ideologías defensivas propias de la organización anterior y una resistencia a las consignas de seguridad.

En este sentido, en el sector de producción de la cristalería pudimos observar la ausencia total de elementos de seguridad. Ejemplo de esto es que los trabajadores no

tienen ropa ni calzado especiales -sino que utilizan su misma ropa-. Entran y salen con la ropa de calle, cuando en este tipo de industrias por los químicos que manipulan se hace necesario cambiar de ropa antes de salir. Por otro lado, pudimos observar que ningún trabajador utiliza anteojos especiales -que protegen sobre todo de las astillas de cristal, y de los polvos suspendidos-; y en producción sólo una mujer utiliza los guantes y mangas reglamentarios -importantes para el cuidado del fuego y las posibles quemaduras-.

Esta resistencia a las consignas de seguridad, es exaltada por los mismos trabajadores. En este sentido nos decía un trabajador viejo de producción: *“yo valoro a los oficiales, a los que se queman todos los días”*¹³. Podemos observar cómo se pone en juego la ostentación: la valoración es hacia el trabajador que más expuesto está a los riesgos del trabajo.

En este punto, otra cuestión interesante a analizar es el contraste que existe entre los discursos de las mujeres y de los hombres respecto a los riesgos. Ante la pregunta sobre las dificultades del oficio, dos trabajadoras del área de producción nos respondían:

“Me costó un poco al principio, pero fui aprendiendo de a poco. Me tuvieron mucha paciencia. Sobre todo le tengo miedo al fuego, me da terror. Pero de a poco se me fue pasando” (Verdefín. Natalia, 2011).

“El trabajo aquí es agotador, con el calor, no por el trabajo en sí sino por el calor, el calor es más de todo, lo que nos afecta. Es difícil soportarlo” (Verdefín. Mirta, 2012).

Al hacerles la misma pregunta a dos trabajadores de producción, las respuestas fueron disímiles a las anteriores:

“Acá aprendés rápido, yo tengo mucha movilidad en las manos, y aprendí rápido. Lo que estoy haciendo ahora, calentando, fui uno de los primeros de aprender. Para mí no fue

¹³ Verdefín. Gregorio, 2008.

difícil, no me daba miedo” (Verdefín. Ezequiel, 2011).

“A mí el calor no me hace nada, a veces en verano es más pesado, pero me la aguanto” (Verdefín. Santiago, 2011).

Podemos ver en los discursos anteriores cómo aparecen las características de un oficio considerado masculino y que representa los valores viriles tradicionales: la fuerza, la resistencia, los trabajos riesgosos. Guiho-Bailly (1998) indica que la exaltación defensiva de los estereotipos de virilidad -“me la aguanto”; “no tengo miedo”; “valoro a los que se queman”-, se erige en una verdadera ideología defensiva del oficio. Los trabajadores hombres utilizan la división sexual del trabajo -sobre el modelo de las relaciones desiguales socialmente determinadas- para constituirse (p. 120). En el caso de la cristalería, esto lo pudimos visualizar al preguntar a los trabajadores viejos¹⁴ respecto a la labor de la mujer en el sector de producción:

“Yo no desmerezco a las mujeres, porque acá vos ves, hay cuatro o cinco mujeres en el grupo, para 40 personas, cuatro o cinco está bien, más no. Yo no quiero mandar las mujeres al horno. Por un montón de motivos, por los pechos, por un montón de cosas” (Verdefín. Gregorio, 2008).

“Es un trabajo que se realiza cerca del horno, sabíamos que no es muy grato para muchas mujeres. Acá se está trabajando a muchos grados, se tiene que trabajar con mangas especiales para no quemarse los antebrazos, es una actividad que podemos catalogar como muy complicada para lo que conocemos como el trabajo habitual que puede desempeñar una mujer” (Verdefín. Ángel, 2011).

Conclusiones: ¿hacia una organización del trabajo estructurante?

Como ya hemos indicado, para los autores de la psicodinámica, la organización del trabajo es una organización autoritaria

En las citas anteriores podemos observar cómo se pone en juego de parte de los trabajadores hombres la “compasión” hacia el otro género, tomando la forma de cuidado, preocupación, solicitud (Guiho-Bailly, 1998). Estos comportamientos contribuyen a la exaltación de la virilidad, erigiéndose en una ideología defensiva del oficio -para poder realizar el trabajo y anestesiar el sufrimiento que implica este riesgoso tipo de trabajo-.

Es así que, nuevamente vemos en este caso, cómo lo real -ideología defensiva, resistencia al cambio- propio de la organización anterior, persiste en la nueva gestión colectiva y entra en contradicción con lo prescripto actual, o sea, la forma cooperativa. Todavía no existe en las empresas recuperadas un espacio de discusión y toma de posición respecto a los riesgos en el trabajo. En muchos casos siguen operando las ideologías defensivas anteriores, que eran utilizadas por la dirección por ser funcionales a la productividad de la empresa y en total desmedro hacia el cuidado del trabajador.

En la nueva gestión colectiva, la inercia de esas defensas colectivas engendradas previamente en su socialización asalariada, parece aún imponerse y se vislumbra como resistencia al cambio. Resistencia a poner en común objetivos, tareas, metas, a conformar un nuevo colectivo de trabajo con reglas propias. La resistencia al cambio, no se configura sin sufrimientos. En el nuevo proyecto autogestivo se ponen en juego identificaciones afectivas y costos psíquicos importantes por parte de los involucrados en este proceso.

que produce sufrimiento en los trabajadores. Es la voluntad de un otro, lo ajeno, lo prescripto, en definitiva, una tecnología de

¹⁴ Denominamos trabajadores viejos a los que vienen desde la empresa de origen (a los que se incorporaron directamente en la cooperativa los llamamos trabajadores nuevos).

dominación. Sin embargo, también aclaran que ciertas formas de organizar el trabajo pueden producir un efecto contrario. A esta forma la denominan estructurante.

Si partimos de la idea que *“la organización del trabajo no se da, se conquista”* (Dejours, 1992, pp. 168-169), podríamos inferir la posibilidad de una transformación de la misma. Una organización del trabajo estructurante implicaría, entre otras cuestiones, que el trabajador dentro del espacio de trabajo entre en lucha con la dominación, haciéndose cargo de las tareas de concepción y tomando el control de la misma a partir de la conformación de una voluntad común.

Es este sentido, si bien en las empresas recuperadas observamos dificultades importantes en cuanto a ciertas transformaciones de la organización del trabajo heredada de la empresa anterior, creemos que las y los trabajadores de las mismas están transitando por cambios significativos. Nos parece importante en este punto, hacer hincapié en ciertas prácticas que nos dejan visualizar el transcurso hacia formas más estructurantes de trabajo. Estas prácticas están relacionadas con: la invención, la lucha contra la dominación, las tareas de concepción, la contribución a la organización del trabajo y la conformación del colectivo.

Los trabajadores de las empresas recuperadas se enfrentan cotidianamente a múltiples dificultades propias de los procesos de trabajo. Ante estas dificultades deben inventar otros modos operatorios para poder llevar adelante el trabajo. Para Dejours (1998a), el fracaso puede ser un impulso hacia la superación, hacia la búsqueda de solución. El fracaso da lugar a la inteligencia práctica, que introduce la imaginación creadora y la invención, la adjunción de algo nuevo a lo que ya se conoce, a lo que es objeto de rutina, a lo que está integrado a la tradición. Trabajar no es sólo realizar actos técnicos, sino hacer funcionar el tejido social, movilizar la inteligencia (p. 52). El trabajo también es

creación de novedad, y por lo tanto exige iniciativa, invención, creatividad (Dejours, 1998b). En palabras de Davezies (1998), *“invención por medio de la cual el trabajo se descubre creador”* (p. 181).

Los trabajadores de las empresas recuperadas, deben poner todos los días la inteligencia práctica en funcionamiento para resolver las dificultades cotidianas a las que se enfrentan en el mismo proceso de trabajo. Deben inventar estrategias particulares en búsqueda de soluciones a los conflictos, imprevistos, contratiempos o accidentes. La invención enfrenta a la realidad cotidiana de los procesos de trabajo. Estos contratiempos generan, como ya hemos visto, conflictos importantes al interior del colectivo. Es así que la conflictividad interna, puede ser un obstáculo para el desarrollo de estas experiencias, pero también se puede convertir en interpeladora de prácticas tradicionales y en brecha por donde la imaginación colectiva logra desarrollar nuevas formas de cooperación.

Ante inconvenientes propios del proceso de trabajo, los trabajadores deben inventar infinitas soluciones. Por otro lado, otros elementos que nos pueden dar la pauta de ciertas transformaciones hacia un trabajo más estructurante, es que el trabajador entre en lucha con la dominación haciéndose cargo de las tareas de concepción. Extinguida la relación salarial en las empresas recuperadas, podríamos conjeturarse que la división social del trabajo propia de la organización anterior desaparece. Sin embargo, en ciertas situaciones la función patronal pervive, aún en ausencia de la patronal. Aunque ya no se encuentre el sujeto que encarnaba la dominación, en lo interno sigue operando la autoridad. De esta manera, la lucha de los trabajadores contra la dominación es mucho más difícil, porque implica una lucha contra las mismas prácticas internalizadas en sus habitus. En este sentido, es muy clara la respuesta de un trabajador:

“Aparte, vos imagináte, uno toda la vida, hay que asumir, yo tengo veintidós años dentro de la empresa, siempre he sido empleado. Y he pasado por varios lugares, por varios puestos, siempre estuve recibiendo órdenes. Ahora, estamos tratando de aprender de la otra parte, la parte que no sabíamos” (La Barraca. Miguel, 2008).

La ruptura con la dominación anterior implica un camino muy dificultoso y largo para los trabajadores de las empresas recuperadas. Esta ruptura -o más bien transformación- demanda el aprendizaje de nuevas prácticas y, sobre todo, el cuestionamiento de las anteriores. Los trabajadores deben poner en cuestión lo existente, someterlo a crítica. Podemos observar en las siguientes citas ciertos indicios de estas transformaciones:

“Digamos que ahora se trabaja con más libertad, antes estaban los patrones, tenías que rendirles también a los patrones. Hay más libertad digamos” (Verdefin. Silvia, 2008).

“Yo en este trabajo he estado muy conforme porque en realidad no tenemos a nadie que nos esté continuamente encima, controlando, sabemos el trabajo que tenemos que hacer y lo hacemos. Acá se trabaja tranquilo” (Verdefin. Mirta, 2012).

“Porque vos ves la libertad con que trabajan, la tranquilidad. En la carpintería en la que trabajé antes todo eso no existe. Cámaras por todos lados, control de baño, control de todo. Acá es muy distinto” (Verdefin. Gregorio, 2008).

Otro indicio importante hacia formas más estructurantes de trabajo, lo podemos observar en la contribución que realizan los sujetos a la organización del trabajo. Para Dejours (2006) el trabajo puede permitir la subversión de las relaciones de dominación mediante el reconocimiento que hace el otro de la contribución del sujeto a la organización del trabajo. En contrapartida a la contribución que el sujeto aporta, el mismo espera una retribución. La retribución esperada es de naturaleza simbólica, se trata del reconocimiento. Reconocimiento como constatación de su contribución y como

gratificación por su aporte. En palabras de un trabajador:

“Todos los días cuando terminamos la producción, sentimos una satisfacción interna porque es algo que vos hacés con tu sacrificio y que es tuyo, que es nuestro. Todo el sacrificio que vos hacés es para vos, eso tiene un valor inmenso” (La Barraca. Carlos, 2011).

Todas estas transformaciones sólo son posibles si los trabajadores construyen un nuevo colectivo. Sólo podemos hablar de colectivo en situaciones en que las relaciones de cooperación y confianza se hacen posibles por medio de la elaboración de reglas comunes. La construcción de este colectivo es la dificultad más importante que deben sortear los trabajadores de las empresas recuperadas. La lucha emprendida, los obstáculos superados, los logros obtenidos, no garantizan la perdurabilidad de lógicas colectivas que alimentan al dispositivo autogestionario. Tampoco el mandato de “hacerse cargo de la empresa” desde un estatus igualitario, ha implicado una concepción cooperativista de manera automática y compartida por todos de la misma manera y en los mismos tiempos (Perbellini & otras, 2013). Sin embargo, creemos que los trabajadores lentamente están transitando este proceso:

“Creo que en la cooperativa, el lugar de trabajo es un lugar social muy importante donde uno se siente contenido por sus compañeros, uno contiene y los demás contienen, en momentos donde uno viene con un problema personal dando vuelta o de salud, o preocupada por otra cosa siempre hay alguien dispuesto a darnos una mano. Así que este reacomodamiento realmente me produjo mucho bienestar” (La Barraca. Griselda, 2012)

“Más allá de los problemas y de los distintos grados de involucramiento, creo que la gran mayoría de los integrantes hoy no volverían a trabajar bajo patrón. Considero a la recuperación como algo muy positivo, por la solidaridad y la forma distinta de trabajo, pese a los problemas internos de grupo. Además de parte de la sociedad hay un reconocimiento de nuestro esfuerzo” (La Barraca. Marina, 2012).

Es así que, no podemos ser ingenuos en pensar que hoy en día las empresas recuperadas han logrado una total transformación de la organización del trabajo propia de la empresa capitalista tradicional. Todavía los trabajadores no han podido realizar una mutación que implique una ruptura con la anterior división social, técnica y genérico-sexual del trabajo. Sin embargo, podemos observar indicios que nos dan la pauta que los trabajadores, muy lentamente, están transitando hacia un tipo de

organización del trabajo diferente a partir del cuestionamiento de ciertas prácticas anteriores, la lucha contra las mismas formas de dominación internalizadas por años y las constantes invenciones que deben realizar para llevar adelante la producción. En el complejo proceso en que se encuentran involucrados los trabajadores de las empresas recuperadas, se van dando indicios de ciertas transformaciones, donde la cooperación se torna en un componente central para ir atenuando las asimetrías.

Referências

- Catalano, A., Mendizábal, N. & Neffa, J. (1993). Las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los obreros del vidrio en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Un estudio cuantitativo acerca de sus percepciones y vivencias sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y su relación con la salud. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad.
- Davezies, P. (1998). "De la prueba a la experiencia de trabajo. Identidades y diferencias". En Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.), Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo (pp.179-192). Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Dejours, C. (1992). Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo. Buenos Aires: Humanitas.
- Dejours, C. (1995). "Intelegência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonés de produção". En Hirata, H. (org.), Sobre o 'Modelo' Japonês. San Pablo: EDUSP.
- Dejours, C. (1998a). El factor Humano. Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (1998b). "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo". En Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.), Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo (pp. 23-78). Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Editorial Topía.
- Dejours, C. (2012). Trabajo vivo: sexualidad y trabajo. Tomo I. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Dejours, C. (2013). Trabajo vivo: Trabajo y emancipación. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Topía.
- Dessors, D. (1998). "El enfoque psicodinámico de las repercusiones de la precariedad sobre la salud". En Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.), Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo (pp.79-86). Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Dessors, D. & Molinier, P. (1998) "La Psicodinámica del Trabajo". En Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.), Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del

- Trabajo (p.11-22). Buenos Aires: Lumen.
- Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.) (1998) Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Fernández, A.M. & Borakievich, S. (2007) "Fábricas recuperadas. La anomalía autogestiva". Ponencia presentada en el Primer Encuentro Internacional de Debate: "La economía de los trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza". Buenos Aires: Facultad de Filosofía y letras. UBA.
- Guiho-Bailly, M. (1998) "Identidad sexual en el trabajo" en Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (comp.), Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo (p.113-124). Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Perbellini, M., Rubio, R. & Valentino, N. (2013). "Trabajadores de empresas recuperadas: conflictividades internas, hábitos asalariados y resistencia al cambio" en XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología ALAS Chile 2013. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Picone, J. (2013). "Los regímenes diferenciales a casi 20 años de la ley 24.241. Cuestiones sin resolver" en Infojus. <http://www.saij.gob.ar/javier-picone-regimenes-diferenciales-casi-20-anos-ley-24241-cuestiones-sin-resolver-dacf130183-2013-07-12/123456789-0abc-defg3810-31fcanirtcod>
- Sainsaulieu, R. (1987). Sociologie de l'organisation et de l'entreprise. Paris: Dalloz.