

# Sindicatos y empresas recuperadas en Argentina

Continuidades y rupturas en experiencias autogestivas de los trabajadores

*Javier Antivero*

*Paloma Elena\**

## RESUMEN

En este trabajo nos proponemos indagar sobre la relación entre empresas recuperadas por sus trabajadores y sindicatos, a partir de la observación de continuidades, rupturas e innovaciones con la historia del movimiento obrero argentino. Frente a las recuperaciones de empresas, los sindicatos no tuvieron una respuesta común: algunos actuaron como mediadores del conflicto, otros rechazaron la ocupación y otros actuaron favorablemente a la autogestión de los trabajadores. A más de diez años de las primeras experiencias y con la constante aparición de nuevos casos, las respuestas han cambiado. Estas acciones generan al interior de los sindicatos nuevos interrogantes sobre el modo de representación de los asalariados autogestores: ¿ante quién o quiénes deben ser representados?, ¿qué tipo de derechos deben tener garantizados? Siguiendo estas mismas preguntas, analizamos el gran desafío que los procesos de autogestión les plantean a los sindicatos al poner en escena la lucha política, social y económica de los trabajadores por sobre la lucha sindical.

**PALABRAS CLAVE:** empresas recuperadas, movimiento obrero argentino, sindicatos, neoliberalismo, condición salarial.

## ABSTRACT

In this work we propose to analyze the relationship between recovered companies by their workers and unions through the observation of continuities, ruptures and innovations respect to the history of labor movement. The unions have had different answers about the recoveries: some of them acted as mediators in the conflict, others rejected the occupation and others acted favorably to self-management by workers. More than ten years after the first experiences and with the constant appearance of new cases the responses have changed. These experiences generate new questions to the unions about how the workers self-managed have to be represented: To whom should be represented? and what kind of rights should be guaranteed? We analyze here the great challenge that self-management processes propose to the unions when they reveal the political, social and economic struggle of the workers over the union fight.

**KEY WORDS:** recovered companies, labor movement, unions, neoliberalism, wage labour.

\* Adscritos al Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Las empresas recuperadas por los trabajadores (ERT) se constituyeron como un nuevo actor social que aparece y adquiere trascendencia pública en Argentina fundamentalmente a partir de la crisis de 2001. La recuperación de las unidades productivas por parte de sus trabajadores se inicia, generalmente, mediante la ocupación y la toma de las empresas; esta acción concreta frente a un escenario de vaciamiento o quiebra por parte del capital privado, se presenta en un contexto marcado por una política económica recesiva impulsada por parte del Estado y un mercado de trabajo con altos índices de desocupación imposibilitado para reabsorber mano de obra.

Las acciones llevadas adelante por los trabajadores en defensa de sus puestos de trabajo se encuentran enraizadas en las tradiciones de lucha del movimiento obrero argentino, y es en este sentido que, al abordar estas experiencias, no podemos hablar sólo en términos de rupturas, sino de continuidades y particularmente de innovaciones introducidas a través de las propias experiencias de autogestión.

El surgimiento de las empresas recuperadas nos permite contextualizar los efectos que tuvo el neoliberalismo sobre la estructura productiva del país y, en términos del mercado laboral, el surgimiento de una nueva concepción del trabajo asalariado y del acceso a los derechos sociales. Estas experiencias, a su vez, nos ayudan a repensar la trayectoria de un movimiento sindical que se caracteriza particularmente por su estrecha relación con el Estado, especialmente con los gobiernos peronistas, movimiento que inicialmente se conforma junto con los cimientos de la "sociedad salarial" (Castel, 1997:325) y que en nuestro país identificamos paradigmáticamente con el primer gobierno de Juan Domingo Perón.

Frente a las recuperaciones de las empresas, los sindicatos no tuvieron una respuesta común con respecto a su intervención; tanto durante el conflicto como en los procesos de recuperación, algunos intentaron mediar, otros rechazaron la ocupación y otros actuaron favorablemente. En definitiva, las recuperaciones generaron innovaciones dentro del movimiento sindical impulsando a los sindicatos a repensar su papel y cómo responder frente a estos fenómenos, pues en algunos casos hasta han llegando a cambiar su respuesta inicial frente a estos procesos.

Pasados ya varios años de las primeras experiencias –algunas empresas recuperadas llevan casi 10 años produciendo– siguen apareciendo en el terreno local nuevos casos, y es en este fenómeno donde la innovación que introduce la experiencia autogestiva genera nuevos desafíos y un replanteamiento de objetivos hacia el interior de los sindicatos. Fundamentalmente, el planteo se realiza sobre ¿cuál es el rol que debe asumir el sindicato con los trabajadores autogestionarios? Y es a partir del mismo que surge una serie de interrogantes: ¿ante quién o quiénes deben ser representados?, y ¿qué tipo de derechos deben tener garantizados estos trabajadores? Preguntas para las cuales la vieja figura sindical no parece tener respuesta aún.

Si bien el fenómeno de las ERT no llega a ser lo suficientemente fuerte como para producir un cambio en el modelo sindical tradicional, nos ayuda a plantear una serie de interrogantes acerca de las modificaciones que deben producirse sobre los pilares que sustenta este modelo, y son esos mismos interrogantes los que nos convocan a plantear este trabajo; por lo tanto, nos proponemos avanzar en ese sentido entendiendo que una relación positiva entre los trabajadores de las empresas recuperadas con sus asociaciones sindicales resultará en el fortalecimiento de este tipo de experiencias.

#### NUESTRO PLANTEO

El abordaje que hacemos de la temática se vincula con nuestra participación en el Programa Facultad Abierta,<sup>1</sup> de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires.

Desde nuestro programa, pensamos la extensión como una forma de articulación de la actividad universitaria con las organizaciones

<sup>1</sup> Facultad Abierta surgió en marzo de 2002 como un programa de extensión con objetivos amplios de relación entre el ámbito universitario y las organizaciones populares, en el marco de la grave crisis que envolvía al país en aquel momento. Se focalizó en el fenómeno de las empresas recuperadas, generando una instancia de compromiso político y académico con un movimiento en crecimiento y desarrollando una práctica de extensión que combina las actividades y apoyo interdisciplinario con la investigación enfocada a la creación de conocimiento útil al fortalecimiento de la lucha de los trabajadores.

del campo popular y las transformaciones sociales, que apunta a la construcción conjunta del conocimiento, transformándose en un espacio concreto y fundamental para poner en debate las perspectivas transformadoras.

Nuestra práctica es la que fue construyendo un conocimiento a partir del “estar ahí”, las nociones conceptuales funcionan como orientadoras para complejizar aquello que observamos. El camino que nos interesa recorrer se extiende desde los procesos reales hacia la teoría y en este sentido pretendemos “perder el objeto para ganar el proceso” (Barbero, 1984:17), pensando a los sujetos sociales y sus prácticas como fenómenos en movimiento, abiertos al cambio. Lo que implica entenderlos también desde los problemas, las complejidades y las operaciones de intercambio social.

Nos interesa señalar esto porque, en algunos casos, el acercamiento a la temática de las empresas recuperadas se da desde una visión preconcebida e idealizada. Muchas veces tiende a confundirse lo que ahí sucede con lo que “allí debiera suceder”. Se colocan:

[...] sobre las espaldas de los obreros expectativas y deseos que suelen ir mucho más allá de lo que los trabajadores piensan de sí mismos y del proceso que les tocó llevar adelante. Se le da un carácter épico a una epopeya obrera que tiene sin duda ribetes heroicos, pero generalmente en otros términos que los frecuentes planteos ideológicos abstractos que se suelen escuchar sobre las ERT (Ruggeri, 2009:16).

Las identidades y los discursos, lejos de la esencialidad, se van conformando en el mismo proceso y en actos heroicos no vinculados con visiones abstractas, sino con el propio acto cotidiano del trabajo, de la resistencia y de la construcción autogestiva. Es fundamental el valor de la experiencia; siguiendo a Thompson:

Las clases no existen como entidades, separadas que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructurada en modos determinados, experimentan la explotación, identifican puntos de interés antagónicos, comienzan a luchar por estas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren como clase (Barbero, 2003:97).

En estos casos, podríamos pensar en las diversas situaciones que experimentan los trabajadores al quedarse sin trabajo y al construir sus prácticas. Desde nuestra mirada, definimos a las empresas recuperadas como un proceso social, económico, político y cultural (como dimensión simbólica) que presupone la existencia de una empresa anterior, la cual funcionaba bajo el modelo capitalista tradicional, cuyo proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad llevó a sus trabajadores a una lucha por su puesta en funcionamiento bajo formas de autogestión.

Esta definición incluye el largo y complejo camino que lleva a la gestión colectiva de los propios trabajadores y que implica enfrentarse a diversas dificultades.<sup>2</sup> Es en la complejidad de este proceso en el que se va conformando la autogestión generando un conjunto de transformaciones o cambios que introducen innovaciones en las prácticas sociales de los trabajadores.

Para comprender la génesis y el papel de la recuperación de empresas y sus complejidades, nos parece necesario ubicar su evolución en un contexto de surgimiento y pensarlo desde un abordaje histórico. Esta mirada ampliada del proceso nos permite entenderlo y ubicarlo como parte del movimiento obrero, identificando en sus prácticas las herencias del pasado.

En el término “recuperadas”, definición esgrimida por los propios trabajadores, subyace la historia, la práctica y el presente. Y, como parte de esta definición, pensamos las continuidades con la tradición de lucha del movimiento obrero como una experiencia que excede los términos discursivos y que se vislumbra en la práctica.

Un pasado que tiene su origen con las corrientes migratorias impulsadas por el Estado hacia finales del siglo XIX y principios del XX, donde los nuevos trabajadores urbanos son los que inician una serie de demandas que serán, a partir de la década de 1940, retomadas e institucionalizadas en gran medida durante el primer

<sup>2</sup> Podemos identificar: la falta de capital inicial y las diferentes circunstancias para cada empresa según el estado de sus instalaciones, las dificultades de la comercialización, sus inestables situaciones legales en cuanto a la propiedad, la falta de legislación que contemple al trabajador como trabajador autogestionado y las complejidades de una dinámica que se va generando en la experiencia misma de la construcción de una práctica diferente a las condiciones de trabajo bajo patrón.

gobierno peronista. Es en este preciso momento en el cual se conforma un modelo de “sindicalismo de Estado”, el cual, a pesar de la caída del denominado Estado Social, se ha mantenido vigente hasta nuestros días, y es en este sentido que podemos identificar un proceso de continuidad.

En este trabajo pretendemos construir una mirada sobre la recuperación de empresas entendiéndolas como un proceso inmerso en un devenir histórico más amplio, en el que las rupturas, continuidades e innovaciones nos permiten trazar distintas líneas dinámicas de articulación que interpelan el presente generando nuevos interrogantes.

#### LA CONDICIÓN SALARIAL Y LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO SINDICAL

El periodo del Estado de bienestar, conocido mundialmente a partir de las políticas keynesianas, supone una nueva forma de relación entre el capital y el trabajo, en la que se articula la producción en masa con el consumo masivo, mediado por una política tendente al pleno empleo. Funciona al morigerar las contradicciones entre el capital y el trabajo, al garantizar derechos laborales a quienes se encuentran empleados y, mediante políticas sociales, asegura la supervivencia a quienes quedan por fuera de la población económicamente activa.

Durante este periodo se genera una nueva relación laboral en la que el salario deja de ser sólo una retribución puntual por la tarea realizada, y pasa a ser una retribución por jornada de trabajo que amplía las posibilidades de consumo. A partir de ahí el salario debe asegurar derechos, dar acceso a prestaciones y posibilitar la participación ampliada de los trabajadores en la vida social.

En términos de Robert Castel, esta fase se caracteriza más por la consolidación de la “condición salarial”, que por el triunfo de la condición obrera, esto debido a la situación coyuntural y frágil que atravesó el capitalismo en situaciones heterogéneas en el ámbito global. Esta interpretación no significa minimizar la lucha de las organizaciones sindicales por la ampliación de los derechos y seguridades frente a los vaivenes del capital y sus ciclos económicos, ni desconocer los beneficios que se desarrollaron

durante esa etapa, sino identificar la coyuntura económica a la que le es funcional y que termina capitalizando las reivindicaciones.

A lo largo de ese ciclo, el sindicalismo acrecentó su fortaleza y su papel en las sociedades, como actor central en la definición de la orientación de las políticas económicas y sociales, junto con los empresarios y el Estado. La estructura sindical se identificó con las dinámicas estatales y con las de los partidos políticos de inspiración keynesiana, lo cual produjo, de acuerdo con cada país, una variedad de sistemas de relaciones industriales definidas por instituciones y normativas de negociación, concertación y protección social que partían del Estado hacia las relaciones laborales en las empresas.

En Argentina identificamos la “condición salarial” en el primer gobierno peronista (1946-1952). Un Estado caracterizado como “Social” o “de Bienestar”, con políticas keynesianas que regularon las relaciones entre capital y trabajo. El Estado peronista fue investido de una legitimidad popular que necesitó conservar mientras garantizaba la estabilidad social capitalista. Esos fueron los fundamentos del llamado Pacto Social: el Estado como mediador de las clases sociales, que elude toda referencia a la noción de lucha de clases.

El “constitucionalismo social”, que se desarrolla en el ámbito internacional luego de la Primera Guerra Mundial y se multiplica tras la Segunda Guerra Mundial, se vio reflejado en la modificación de la Constitución Nacional de 1949, que rigió hasta la llamada Revolución Libertadora de 1955, cuando fue derrocado el gobierno peronista.

Las modificaciones introducen importantes y novedosas reformas en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, la seguridad social, la educación y la cultura, y la intervención del Estado en la economía, particularmente en las empresas de servicios públicos. Para llevar a cabo estas políticas, el gobierno peronista legitimó e impulsó el rol económico y político de los sindicatos en la sociedad argentina, participando en la conformación de nuevas organizaciones de trabajadores. Su mecanismo movilizador conllevaba inherentemente la desmovilización autónoma de los trabajadores.

Las características que posibilitaron y reafirmaron el desempeño de los sindicatos durante este periodo fueron un mercado de trabajo

con bajos niveles de desempleo, la coherencia que les daba una identidad política común a partir del peronismo (que antes estaba atomizada por diferentes orientaciones) y las particularidades de una organización sindical promovida por el reconocimiento estatal. Esta última es fundamental para entender el desarrollo que nos proponemos en este trabajo, ya que significa una forma de organización que se consolidó en aquellos años y que persiste hasta nuestros días. En este sentido, podemos identificar una continuidad.

El Estado promovió la organización sindical verticalista a partir del reconocimiento de un sindicato único por actividad, impidiendo el crecimiento de sindicatos opositores. Mediante el decreto 23852/45 de 1945 se establecía que las organizaciones sólo podrían actuar previo reconocimiento de su personería gremial, a lo que se suma la representación por rama de actividad.

Esto significaba el reconocimiento por parte del Estado de la asociación que en su ámbito de actuación fuera la más representativa –o sea, que afiliara a la mayor cantidad de trabajadores–; esta agremiación tenía, mediante el reconocimiento legal, la capacidad exclusiva de llevar adelante determinados actos, como las negociaciones colectivas de trabajo, tenía asegurada la protección contra el despido para sus delegados, podía administrar sus propias obras sociales y representar a los trabajadores frente a sus empleadores y el Estado, entre otras funciones.

Además, se profundizó la estructura organizativa centralizada en forma piramidal, que iba desde el nivel local hasta la Federación Nacional y la Confederación General del Trabajo (CGT). Las negociaciones colectivas se realizaban nacionalmente. La CGT podía intervenir en los asuntos internos del sindicato si no se alineaba con las orientaciones de la política nacional. Asimismo, la organización tenía injerencia dentro de las plantas a partir de las comisiones internas, que eran la cara visible del sindicato frente a la patronal y de los trabajadores frente al sindicato, para discutir las demandas de los trabajadores y supervisar el desarrollo en cada unidad productiva de la legislación laboral vigente.

Otra transformación hacia dentro del movimiento obrero fueron los procesos de centralización y burocratización de las conducciones sindicales; la participación como proveedores de servicios en el marco de la ampliación de la seguridad social también promovía



el crecimiento del aparato burocrático. Sin embargo, fue en este mismo lapso en que los trabajadores desarrollaron una amplia experiencia de base.

Este sistema de representación fue duramente criticado por una rama del sindicalismo por atentar contra la libertad sindical, pues la legislación dejó en manos del Estado el reconocimiento de la personería gremial, de modo que resultaran beneficiados aquellos sindicatos políticamente afines con la gestión del gobierno y se marginaba a las asociaciones opositoras o consideradas conflictivas.

Observamos en esta etapa la caracterización de la llamada condición salarial. El primer gobierno peronista aparece como la máxima expresión del Estado Social, que luego del golpe de 1955 se fue erosionando gradualmente. Los siguientes 20 años estuvieron marcados por la inestabilidad política, vaivenes económicos, alianzas y desencuentros entre el movimiento sindical y los gobiernos de turno.

A mediados de la década de 1970 se produce la ruptura fundamental con lo que quedaba de la vieja "condición salarial" y se establecen los cimientos del neoliberalismo; el gobierno de facto inicia entonces la persecución política e ideológica y emprende el asesinato de dirigentes de los sectores obrero y popular, que marcarán la etapa más sangrienta de la historia argentina.

#### NEOLIBERALISMO Y MOVIMIENTO SINDICAL

A mediados de la década de 1970, se produce la ruptura del ciclo expansionista keynesiano, que significa el surgimiento de un nuevo modelo de acumulación capitalista, el neoliberal, propuesto por los organismos internacionales para los países subdesarrollados; para la puesta en marcha de estas políticas, el Estado debe intervenir en materia económica únicamente con la finalidad de asegurar la libre administración y circulación de los capitales y dejar librada a las leyes del mercado la estabilidad económica.

En Argentina, las políticas económicas neoliberales fueron acompañadas por un proceso de desindustrialización, que comenzó durante la dictadura cívico-militar de 1976. Los cambios introducidos en la estructura productiva indujeron la pérdida de

importancia de los grandes gremios industriales; esas mismas políticas continuarían aplicándose durante los gobiernos democráticos posteriores, y alcanzaron su pico durante la década de 1990.

Los efectos de ese modelo fueron devastadores en la estructura productiva, con la privatización de las empresas públicas, la apertura económica y la desindustrialización, junto con otras medidas que provocaron el aumento desmedido del desempleo, orillando a los trabajadores desocupados a niveles de extrema pobreza.

Para frenar el paro, desde el gobierno se llevó a cabo una serie de programas de empleo y capacitación, basados en la reducción de los costos laborales –para incentivar a los empresarios a contratar trabajadores–; de esta manera, las empresas se volverían más competitivas y se reactivaría la economía. Sin embargo, para que el programa funcionara era necesario reformar la legislación laboral, considerada demasiado rígida por los sectores empresariales. Esta serie de reformas fueron conocidas con el nombre de “flexibilización laboral”.

El objetivo principal del paquete legislativo era abaratar la mano de obra y aumentar la productividad per cápita, pero esto nunca ocurrió y trajo como consecuencia para los trabajadores la precarización de sus condiciones contractuales, pues los nuevos empleos generados no poseían garantías de estabilidad ni instrumentos de protección social.

Con el neoliberalismo, la condición salarial se había erosionado. El trabajo comenzó a perder su centralidad y el desempleo se transformó en un problema estructural. Lo que aparece como remiendo de la exclusión social son las políticas asistencialistas focalizadas, desde una perspectiva en que las transformaciones estructurales acontecidas tardarían en “incluir” a los nuevos pobres resultantes del contrato mercantil capitalista. De esta manera, la investida del capital sobre el trabajo es leída desde el poder hegemónico como un problema en términos de “sector”, al que apuntarán políticas asistencialistas, y no como la inherente conflictividad capital-trabajo.

La vieja sociedad salarial propia del Estado Social desaparece, dando lugar a una sociedad post-salarial, que ha abandonado la idea de seguridad, mientras las nuevas formas que aparecen en esta sociedad de riesgo, donde nada se encuentra asegurado, afectan particularmente a los asalariados. La falta de estabilidad

en el empleo y las nuevas contrataciones dan al trabajo una nueva significación. En esta nueva categorización, a la que podemos denominar por sus características como “trabajo efímero”, el empleo se vuelve inestable, pasajero, volátil. Éste afecta particularmente a los trabajadores más jóvenes o de edad avanzada, quienes encuentran serias dificultades para insertarse en el mercado laboral.

La persecución política y social de la violenta década de 1970 y la continua colonización cultural del discurso neoliberal prepararon el terreno en la sociedad argentina para legitimar las políticas desarrolladas durante la década de 1990.

Junto con la crisis del modelo de producción fordista se debilitó la capacidad de acción del sindicalismo, tanto por la pérdida de trabajadores asalariados en un mercado de trabajo que ya no tiende al pleno empleo, como por el desmantelamiento de la legislación laboral que restringe sus herramientas de participación. De esta manera, el movimiento sindical se encontró imposibilitado para enfrentar estos cambios en el mundo del trabajo, y no produjo una transformación radical que pudiera representar las nuevas demandas de los trabajadores, aunque aparecieron algunos movimientos que intentaron repensarse en términos del contexto y las nuevas demandas.

Al considerar el movimiento sindical en su totalidad, encontramos que, por un lado, una facción de los sindicatos ha apoyado las políticas neoliberales y entregado las conquistas de los trabajadores en materia de legislación laboral, y por otro, sindicatos que, con una postura contraria a la tomada por la CGT oficial, decidieron desprenderse y formar sus propias organizaciones, caso del ya disuelto Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), liderado por Juan Manuel Palacios (gremio de choferes de colectivos) y Hugo Moyano (camioneros), secretario general de la CGT, así como el de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), encabezada por el oficialista Víctor de Gennaro.

El MTA, considerado como una CGT paralela, no planteaba una discusión de la estructura sindical sino que se ubicaba en la defensa del modelo de justicia social peronista, mostrándose opositor a las políticas neoliberales del gobierno menemista.

La personería gremial y la representación por rama de actividad aparecen como continuidad; las críticas del pasado a esta forma de representación se vieron potenciadas durante la década de 1990. La

inacción de la CGT oficial produjo una serie de fracturas al interior del movimiento sindical, ocasionando que los sindicatos disidentes fundaran, en 1992, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que introduce una serie de novedosas modificaciones con respecto al funcionamiento de la Confederación General del Trabajo.

Entre la novedades introducidas por la nueva agremiación, se destaca la afiliación directa de los trabajadores a partir de sus organizaciones sin la necesidad de encontrarse afiliados a un sindicato. Propone aceptar como afiliados a los trabajadores precarios, informales, desocupados y a la población pasiva, y plantea la independencia de la Central con respecto a los partidos políticos, el gobierno y empresas. Sin embargo, aquel proyecto fundacional y transformador, debido al enfrentamiento de las distintas corrientes políticas internas con respecto a qué relación debe tener la CGT con el actual gobierno, ha culminado en recientes elecciones con su fractura.

#### SITUACIÓN ACTUAL

A partir de 2004, se produce una recuperación de los índices de empleo y salarios. Aun así, la recomposición del mercado de trabajo del nuevo contexto no logra erradicar las figuras de precarización laboral instaladas en la década de 1990; en este sentido, no hay una vuelta a la condición salarial.

La recuperación de ciertos sectores de la economía, que se vieron beneficiados por el tipo de cambio, favoreció el crecimiento del mercado interno y el empleo, y con ello el fortalecimiento de los sindicatos y su capacidad negociadora. Podemos observar esto en la vuelta a las negociaciones salariales y los conflictos laborales que éstas conllevan.

En la estructura sindical, ahora fortalecida, su burocracia sigue en pie. Sus demandas son de carácter salarial y referidas a las condiciones laborales, están orientadas a un modelo de justicia social vinculado con la condición salarial perdida. No se han producido grandes transformaciones respecto de la estructura sindical; incluso, los espacios alternativos, como la CTA, que emprendieron estos procesos, no lograron desarrollarse.

En años recientes, ciertos conflictos visibilizaron la tensión entre las burocracias sindicales y sectores de trabajadores que buscan cambios en la representación de sus sindicatos. Un ejemplo es lo ocurrido en los subterráneos de Buenos Aires,<sup>3</sup> y los conflictos con respecto a la precarización laboral, como el sucedido en 2010 al interior de los ferroviarios, que terminó con la muerte de un militante social a manos de la burocracia sindical.

#### LA EXPERIENCIA DE LA TOMA DE EMPRESAS

Durante el desarrollo del movimiento obrero argentino, y en situaciones de conflictividad entre el trabajo y el capital, la toma de empresas ha sido una medida de acción directa impulsada por el movimiento sindical en defensa de los intereses de los trabajadores, junto con otras estrategias de lucha, como la huelga, el piquete y la huelga general con movilización de masas.

Un caso emblemático fue la ocupación del frigorífico Lisandro de la Torre en 1959, durante el gobierno de Arturo Frondizi. Esta medida fue un cuestionamiento a las políticas económicas puestas en marcha por el gobierno, más que un reclamo directo a la patronal, pues los trabajadores se oponían a la privatización del frigorífico. El posterior desalojo de los empleados por las fuerzas militares y policiales desencadenó el estallido insurreccional del barrio de Mataderos y una huelga general nacional que puso en jaque la fragilidad institucional del gobierno de Frondizi.

Otros casos fueron las ocupaciones masivas de establecimientos industriales impulsadas por la CGT entre mayo de 1963 y diciembre de 1965, las cuales se llevaron a cabo contra la aprobación de los proyectos sobre salario mínimo vital y móvil, derogación de las leyes represivas, amnistía y otras normas. Estas ocupaciones fueron dirigidas y minuciosamente planificadas a nivel territorial

<sup>3</sup> En noviembre de 2010, y tras una larga disputa por la representación de los trabajadores con la UTA, se firmó una resolución mediante la cual el Estado, por medio del Ministerio de Trabajo, le otorga la personería gremial a los trabajadores del subte (Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro –AGTSyP), quienes se encuentran afiliados a la Central de Trabajadores Argentinos.

desde la CGT y en contacto con los delegados, quienes asumieron la responsabilidad en secreto de organizar estas medidas, que incluían el secuestro de los empleados administrativos y de los gerentes. Sin embargo, muchas empresas que quedaron fuera de la planificación de las tomas se sumaron espontáneamente a la medida para reclamar frente a sus empleadores salarios adeudados o mejoras en sus condiciones de trabajo, y fundamentalmente el regreso de Perón al país.

Con la toma de la fábrica Acindar, más de 2 500 trabajadores reclamaron el levantamiento de la sanción de los miembros de la comisión interna perteneciente a la seccional de la UOM de Villa Constitución, en marzo de 1974 en la provincia de Santa Fe, la cual sufría una serie de intervenciones dictadas desde la conducción nacional del sindicato, en obvio acuerdo con las patronales. Durante el tiempo que duró la toma, se retuvo al personal directivo en las oficinas de la empresa.

Otras acciones emblemáticas son la toma de la papelera Mancuso-Rossi, en La Matanza, entre 1974 y 1976, y la ocupación de la planta automotriz Ford en General Pacheco, en 1985, donde los trabajadores reunidos en asamblea decidieron tomar la planta como medida de protesta frente a 33 despidos, haciéndola funcionar durante 18 días; esta experiencia se desarrolló durante la presidencia de Raúl Alfonsín; sin embargo, los trabajadores fueron reprimidos y desalojados.

#### ANTECEDENTES DE LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR TRABAJADORES EN ARGENTINA

El surgimiento de las empresas recuperadas por trabajadores (ERT) está directamente conectado con el cierre masivo de industrias y la consecuente desocupación de millones de trabajadores, incubada desde mediados de la década de 1990, que alcanza su máxima expresión en 2001. En estas condiciones, las primeras ERT fueron reacciones desesperadas de obreros que buscaron conservar su fuente de trabajo, pues tenían como panorama alternativo la marginalidad social.

La crisis de diciembre de 2001 hizo que en 2002 el fenómeno de las empresas recuperadas llamara la atención pública y se

hiciera visible como uno de los movimientos del periodo post-crisis, junto con los piqueteros y las asambleas barriales. En los años siguientes, se multiplicaron las recuperaciones por todo el país a partir de la crisis y gracias al poder de ejemplo que tuvieron las recuperaciones de Brukman, Zanón o IMPA, y al rol solidario que tuvieron los trabajadores con sus compañeros de las nuevas empresas que cerraban, con presencia en las ocupaciones, compartiendo las experiencias de lucha y juntando fondos para sostener las situaciones iniciales de ocupación.

Parte de estas experiencias retoman la vieja estrategia de ocupación de empresas descrita en párrafos anteriores. En este sentido, podríamos referirnos a una continuidad; sin embargo, en el proceso de recuperación que se conforma respondiendo al cambio de coyuntura que significó la crisis del 2001, estas experiencias generan innovaciones fundamentales con respecto a prácticas anteriores. Es esencial para comprender la originalidad de las ERT identificar cuáles son estas innovaciones.

Ante la desocupación estructural, las recuperaciones trascendieron los fines políticos o sindicales en términos de derechos laborales que caracterizaban las ocupaciones de décadas anteriores; la razón de ser la constituye la protección de la fuente de trabajo. Entendido el derecho al trabajo ya no sólo en términos laborales sino como un derecho social, el puesto de trabajo, aun en condiciones de precariedad, significaba un acceso a los medios de vida necesarios para ser parte de la sociedad; sin éste, se les dejaba en la marginalidad.

En este sentido, la recuperación de empresas de los primeros años implica una conflictividad social que pone de manifiesto las contradicciones de la sociedad. Una conflictividad que vuelve a estar asociada al trabajo luego de un proceso privatizador y desindustrializante donde el conflicto social más agudo pasó a darse fuera del espacio laboral, en las rutas, mientras el desempleo estructural aplacaba los conflictos, y la lucha se daba fragmentariamente en términos de estar incluidos o no estarlo.

Frente a la vuelta de la conflictividad laboral post-convertibilidad, estas experiencias dan un paso más, ya que su fin último no es el reclamo salarial o la modificación de las condiciones de trabajo, sino que vuelven a poner de manifiesto las contradicciones

políticas y económicas por sobre los reclamos sindicales a partir de la autogestión.

Es necesario aclarar que la manifestación de las contradicciones excede los términos discursivos; consideramos que están implícitos en el proceso de autogestión que conforman estas experiencias.

Más allá de las dificultades que debió enfrentar en los inicios la producción bajo la autogestión obrera, que todavía se mantienen, resulta fundamental la innovación que generan estas experiencias, mediante las cuales los propios trabajadores ponen en funcionamiento y vuelven viables las empresas abandonadas por sus antiguos dueños, a lo cual hay que sumar la aparición de nuevas recuperaciones en un contexto diferente, que definen a su vez un aprendizaje para los trabajadores.

En el libro *Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Andrés Ruggeri define el concepto de autogestión como la gestión de los trabajadores sobre una unidad empresarial prescindiendo de capitalistas y gerentes y desarrollando su propia organización del trabajo, bajo formas no jerárquicas. En otras palabras, autogestión significa que los trabajadores imponen colectivamente las normas que regulan la producción, la organización del proceso de trabajo, el uso de los excedentes y la relación con el resto de la economía y la sociedad (Ruggeri, 2009:29).

Los casos de autogestión, desde luego, no son exclusivos de Argentina; han existido otros vinculados a procesos revolucionarios: los *sóviets* obreros en Rusia, en 1918; los consejos de fábrica en Italia, en 1920; las experiencias de colectivización durante la década de 1930, en España; las experiencias de autogestión obrera impulsadas por el régimen socialista yugoslavo entre 1950 y 1973; los casos chilenos bajo el gobierno de Salvador Allende (1970-1973), en que unas 125 fábricas estaban manejadas por obreros, hasta la toma del poder de Pinochet. Sin embargo, en el contexto argentino la autogestión se da en un marco de profunda crisis de legitimidad, pero que difiere de los procesos revolucionarios.

En un contexto de democracia capitalista, debido al vacío legal que desampara a estas experiencias, las ERT se ven obligadas a adoptar el marco legal de cooperativa de trabajo. Esto implica una forma de



gestión estipulada;<sup>4</sup> de todas formas, estas experiencias constituyen una dinámica permanente de relación entre los trabajadores que la protagonizan, no meramente una normativa.

La autogestión, por otro lado, significa una apropiación por parte de los trabajadores del proceso de trabajo, con la posibilidad y, más que eso, con la obligación, de modificar las reglas que lo rigen en la empresa capitalista (Ruggeri, 2009).

La formación de la cooperativa les permite presentarse ante los juzgados como un eventual sujeto de continuidad laboral y ser beneficiarios de leyes de expropiación. Para obtener estas leyes, los trabajadores deben transitar un camino complejo y desgastante que requiere presión, movilización y negociación con los niveles Judicial, Legislativo y Ejecutivo, en sus diversas áreas.

Las situaciones varían entre la ocupación de hecho, las leyes de expropiación temporarias o supuestamente definitivas votadas en las legislaturas provinciales, arreglos más o menos precarios con las autoridades judiciales de la quiebra o incluso la compra en remate de las instalaciones.<sup>5</sup>

La cuestión de la propiedad aparece como un conflicto fundamental; en definitiva, como una contradicción esencial que sale a relucir en estos procesos y nos lleva a otra noción que es la de “fábrica abierta”.

Una parte más del proceso descrito es su “apertura”, aunque existen diversos grados y significados en la totalidad de ERT. Parte de este rasgo tiene que ver con las condiciones de surgimiento; en las ocupaciones, en muchos casos con presencia policial, los trabajadores debieron apelar al apoyo y la solidaridad social. La comunidad, el barrio, los vecinos, aparecieron apoyando estos procesos, con ayuda económica, con comida, presencia física,

<sup>4</sup> Este modelo implica una serie de obligaciones: la realización de asambleas anuales con normas escritas de cumplimiento, la existencia de un consejo de administración, de presidente, tesorero, síndico, etcétera.

<sup>5</sup> Actualmente, la Ley de Quiebras, que es un reclamo unificado de diferentes sectores que representan a las ERT, se ha modificado contemplando la opción de la continuidad productiva por parte de los trabajadores, pues éstos podrán conformarse como cooperativa y comenzar a producir antes de que la quiebra sea declarada, y permite que acreencias laborales puedan servir para la compra de la quiebra.

etcétera. Como respuesta a esta reacción social, las empresas abrieron sus puertas a la comunidad. Si bien no todas tienen el mismo carácter de apertura, en general, se da de una manera diferente a los límites que significan las empresas capitalistas.

Es necesario señalar, con respecto a la consideración que tuvieron las recuperaciones de empresas en relación con otros movimientos asociados al periodo posterior a diciembre de 2001, que una vez lograda cierta mejoría en las clases medias, los consensos que se habían generado en el contexto de la crisis empezaron a perder fuerza y los movimientos de desocupados pasaron a ser nuevamente estigmatizados.

En un principio, las empresas recuperadas no tuvieron el mismo “rechazo” social por parte de la población y los medios; quizás esto iba asociado al valor dado al trabajo y a la continuidad productiva buscando el no cierre de las empresas en un contexto de desocupación y crisis económica. Hay una consideración que sobrevive sobre el carácter integrador del trabajo.

A su vez, por los términos en que se da la “tenencia” y la posibilidad de producción, al no estar garantizada en forma definitiva por los poderes del Estado, la continuidad de estas empresas no dependerá solamente de su viabilidad económica sino también de la legitimidad social que tengan estas experiencias.

Una vez que la situación económica empezó a mejorar, las ERT se vieron enfrentadas a un nuevo panorama, en el que las ocupaciones pasaron a ser menores y la lucha por la supervivencia ya no se expresaba únicamente en términos de la movilización política buscando la solidaridad y la atención del Estado, sino por la consolidación como unidades productivas. Momento en el cual se hacen más visibles aquellas dificultades relacionadas con la inserción de estas unidades productivas en un mercado capitalista (nos referimos a la falta de capitalización, el recambio tecnológico, etcétera).

La noción de “fábrica abierta” a la comunidad, la entendemos como parte de las estrategias de innovación social (Ruggeri, 2009). Esta idea se refiere a todas aquellas rupturas con el concepto de empresa capitalista, es decir, a las estrategias que ensayan para sacar adelante el proyecto productivo.

La construcción de vínculos con la comunidad y con otras organizaciones sociales sería una forma de innovación social.

Vínculos que parten de relaciones solidarias a partir de formas de intercambio social que exceden y discuten con las lógicas de lo que sería una empresa capitalista. “En la cooperativa, el capital humano es el más importante” (Campos, 2000:3), y ese capital humano no pasa sólo por el carácter de trabajador, sino que abre el sentido a “otros”, a la comunidad. Y el sentido de lo que es una empresa también se transforma, ya no se da sólo en términos de una unidad económica productiva, al ser “apropiada” por la comunidad.

En todos estos sentidos, la autogestión vuelve a poner en escena la lucha política, social, económica, de los trabajadores por sobre la lucha sindical, y es ese mismo rol político el que deben asumir sus organizaciones colectivas, de representación de los trabajadores no sólo como trabajadores, sino además como ciudadanos. En definitiva, este movimiento vuelve a situar la lucha social y política por el trabajo en el centro de las contradicciones de la sociedad, es decir, la que existe entre el trabajo y el capital. No sólo debe modificarse el movimiento sindical, debe además posicionarse.

#### LAS EMPRESAS RECUPERADAS Y LOS SINDICATOS

Los reclamos iniciales de los trabajadores no identificaron su futuro desenlace. En los inicios de estos procesos participaron los sindicatos como lo hacían tradicionalmente en cualquier conflicto laboral, pero frente al devenir de estas experiencias fueron excedidos y mostraron sus limitaciones.

Una limitación fue el modelo sindical tradicional vinculado a un modo de producción que había entrado en crisis; como lo describimos anteriormente, su facultad de representación carecía de legitimidad en un contexto de desocupación estructural y destrucción del sector productivo.

Los sindicatos definieron posturas muy dispares en lo que respecta al conflicto y la recuperación de empresas; por un lado, existieron sectores que apoyaron y asesoraron a los trabajadores, mientras otros buscaron la solución de los conflictos con medidas conciliatorias, surgidas de las estrategias de negociación sindical tradicional.

No obstante, existieron sindicatos que, en complicidad con el empleador, abogaron por la expulsión de los trabajadores que

resistían al vaciamiento o desalojo ocupando la empresa; o bien, intervinieron boicoteando todo intento de conformación de una cooperativa de trabajo. Tal es el caso de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), durante el conflicto de Transporte del Oeste y Transporte Río de la Plata, donde los trabajadores que se habían organizado con el objetivo de conformar una cooperativa fueron desarticulados violentamente por su propio sindicato; también podemos citar el caso de la ex Gatic, actualmente Cooperativa Unidos por el Calzado (CUC), en la que el Sindicato del Calzado, en complicidad con el dueño de la empresa, trató de desalojar por la fuerza a los trabajadores que se encontraban ocupando la empresa y defendiendo sus puestos de trabajo.

En otras acciones hubo un aprendizaje por parte del movimiento sindical en cuanto a la recuperación de empresas; algunos llegaron incluso a cambiar sus posturas iniciales. Pero siguió siendo un sector minoritario el que llevó adelante esta reflexión, y en la mayoría no se establecieron relaciones cercanas entre las ERT y los sindicatos, por distintos motivos.

En los primeros casos, los sindicatos no se han acercado porque existe un rechazo a la conformación de cooperativas de trabajo, dado que muchas de las existentes son cooperativas falsas creadas a partir de maniobras empresariales para precarizar a los trabajadores, encubriendo rebajas de salarios y quita de aportes patronales a las cargas sociales. También se rechaza la figura del trabajador autogestionado, con el argumento de que estos trabajadores, al hacerse cargo del emprendimiento, se han convertido en dueños.

Por otro lado, aunque la cantidad de trabajadores que involucra este fenómeno es importante, casi diez mil de ERT (según datos del Tercer Relevamiento realizado por el Programa Facultad Abierta en 2010), los sindicatos no identifican este número como significativo dentro de la población asalariada y todavía son muy reticentes a incorporar esta novedosa figura que constituye el trabajador autogestionado.

Según el estudio, de un total de 205 empresas encuestadas, 87% han respondido que sus trabajadores se encontraban sindicalizados al momento de producirse el conflicto. Este porcentaje es un fiel reflejo de la tasa de afiliación nacional que ubica a la Argentina como el país con la mayor tasa de afiliación de todo el continente.

Sin embargo, hubo sindicatos que fueron pioneros con respecto al reconocimiento de los trabajadores autogestionados como parte de su colectivo de representación. Fundamentalmente la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), seccional Quilmes, y la Federación Gráfica Bonaerense. En el caso de la Federación, ellos han cambiado su postura inicial con respecto a las ERT, ya que en un primer momento no brindaron su apoyo a estas experiencias pero en la actualidad se convirtieron en promotores de las empresas recuperadas. En ambos casos, los trabajadores autogestionados continúan afiliados a sus sindicatos y pueden hacer uso de sus obras y de los beneficios sociales que otorga el sindicato.

Otra experiencia interesante para analizar la relación entre los sindicatos y las ERT es la Cooperativa Fasinpat (Fábrica Sin Patrón –ex Zanón), siendo éste un caso notorio de relación entre la lucha sindical y la lucha por la recuperación de empresas, que vincula a los trabajadores de la empresa recuperada con las luchas de otros trabajadores, incluso desocupados, y la comunidad. El compromiso asumido se encuentra plasmado en el estatuto del sindicato de ceramistas de Neuquén, en cuyos apartados hacen referencia a fines y objetivos generales del sindicato: luchar por la unidad efectiva entre trabajadores ocupados y desocupados; buscar la coordinación con otras organizaciones obreras en lucha; en cuanto al derecho de los afiliados en mantener la afiliación de los cesados y que perseveren en la lucha por recuperar su puesto de trabajo durante todo el tiempo que ésta se sostenga, en un claro ejemplo del apoyo sindical a la recuperación de empresas.

#### EL ROL DE LAS COMISIONES INTERNAS

El origen de las comisiones internas se relaciona con la organización del movimiento obrero; éstas logran institucionalizarse durante el primer gobierno peronista, sus objetivos se vincularon principalmente con lograr mejoras en las condiciones de trabajo, aunque también tuvieron un rol protagónico durante la prescripción del peronismo manteniendo vivo el lazo que unía a los obreros con el partido justicialista. En aquellos periodos en que el peronismo se encontraba proscrito, las comisiones internas se transformaron en un engranaje fundamental en la organización de las tomas

masivas de empresas organizadas por la CGT entre 1964 y 1965; sin embargo, no abundaremos sobre estos periodos, nos interesa analizar el rol político que han asumido las comisiones internas durante la toma, la ocupación y puesta en funcionamiento de las empresas que luego fueron recuperadas por sus trabajadores.

Para ello, debemos tener en cuenta cuáles son las funciones que llevan adelante las comisiones internas o los delegados durante el periodo que dure su mandato, teniendo presente que los trabajadores que las integren se encuentran protegidos y amparados por la legislación que rige para las asociaciones profesionales de los trabajadores, en cuanto a la realización de sus funciones gremiales.

Para poder llevar adelante sus funciones gremiales, el delegado es el único trabajador que puede desplazarse libremente por las distintas áreas que conforman la empresa; esta libre movilidad es de suma importancia para que puedan llevar adelante su labor de control y vigilancia sobre los aspectos en materia de legislación laboral, de seguridad social o bien que la empresa cumpla con los acuerdos pactados, si los hubiere, además de tener un acceso a la información empresarial –o por lo menos a parte de ésta. Básicamente, el cuerpo de delegados tendrá como función el control y la vigilancia en el cumplimiento de los pactos y la normativa laboral y de seguridad social vigente; además actuarán como canales de representación de los trabajadores hacia la patronal y de los trabajadores hacia el sindicato.

La comisiones internas tienen un alto grado de representatividad entre las bases, ya que son elegidas por votación directa por sus propios compañeros de trabajo; ellos también depositan en los delegados una cuota de confianza dada por este acercamiento que quizá los trabajadores no la tengan con el propio sindicato. Según el estudio publicado en 2010 por el Programa Facultad Abierta, de un total de 85 empresas encuestadas, 14% de los establecimientos no contaban con delegados.

Sin embargo, detectamos que 43% de las ERT han manifestado que el cuerpo de delegados cumplió un rol activo durante la recuperación; en estas situaciones los delegados son los que impulsan la toma en reclamo de las prestaciones adeudadas que luego, frente a la falta de respuesta por parte de la patronal, desembocará en la puesta en producción por parte de los

trabajadores de la unidad productiva. La experiencia política y el acceso a la información que tienen los delegados gremiales, quienes parten de su propia experiencia sindical, se ha transformado en una herramienta fundamental para guiar al resto de sus compañeros en los procesos de recuperación de empresas, una vez agotadas todas las instancias gremiales.

Por otro lado, 42% reconocen no haber tenido ninguna intervención por parte de los sindicatos. No intervenir pone de manifiesto una posición con respecto a estos fenómenos; aquí debemos reconocer que la ausencia del sindicato o la complicidad que tuvieron éstos y las comisiones internas con la patronal para desmantelar cualquier intento de organización de los trabajadores, han sido otro de los escollos que debieron superar los trabajadores, agravados en este caso por tratarse de sus propios compañeros quienes tenían sobre sus espaldas la responsabilidad de la representación gremial.

De acuerdo con datos de la investigación universitaria, 45% de las empresas encuestadas mantienen algún tipo de relación actual con el sindicato, expresada a partir de la afiliación y los beneficios que ésta conlleva, el uso de la obra social y el asesoramiento legal.

La experiencia política y el acceso a la información que tienen los delegados gremiales, quienes parten de su propia experiencia sindical, se ha transformado en una herramienta fundamental para guiar al resto de sus compañeros en los procesos de recuperación de empresas, una vez agotadas todas las instancias gremiales.

#### LOS MOVIMIENTOS AGLUTINANTES

Más allá de la recomposición de las relaciones con los sindicatos, las empresas recuperadas se han organizado en variados movimientos con distintas miradas respecto del fenómeno; por lo tanto, podemos hablar de una doble afiliación de los trabajadores, ya que, por un lado, se encuentran afiliados a sus sindicatos, por ejemplo, el de los metalúrgicos (UOM) y la Federación Gráfica y, por otro, a sus propios movimientos, identificando su origen de clase trabajadora con compromiso sindical.

En un primer momento, las ERT se encontraban aglutinadas en el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER)

y en el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas por sus Trabajadores (MNFRT) surgida de una fractura producida en 2003 del MNER. Ese año se conformaron además la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA), ligada a la CTA, que propone la novedosa figura de la representación sindical de los trabajadores autogestionados. En 2006, se formó la Federación Argentina de Cooperativas de Trabajadores Autogestionados (FACTA), que aglutina principalmente a las ERT del interior del país y a cooperativas de trabajo tradicionales.

La Unión Solidaria de Trabajadores (UST), conformada en 2004, que participa en la ANTA, plantea la institucionalización de la figura del trabajador autogestionado, al igual que la construcción de un marco jurídico que abarque a las empresas recuperadas. Al reconocerse como “trabajadores”, diferenciándose de la figura del cooperativista, solicitan que el Estado les reconozca el acceso a los beneficios que poseen los trabajadores asalariados.

En noviembre de 2010 se creó la Unión Productiva de Empresas Autogestionadas (UPEA), un consorcio conformado por 25 empresas recuperadas, cooperativas de trabajo y emprendimientos productivos de menor escala.

Muchas empresas recuperadas se han organizado en el ámbito regional, caso de la Federación de Empresas Recuperadas y Cooperativas de Trabajo (Ferycootra), ligada a la UOM Quilmes. Con el asesoramiento de la Universidad de Quilmes, la mayoría de estas empresas se congregaron en el Consorcio Productivo del Sur.

Otras ERT forman parte de la Federación de Cooperativas de Trabajo de la provincia de Buenos Aires (Fecootra), conformada por cooperativas tradicionales que no surgieron a partir de empresas recuperadas por trabajadores.

Encontramos otras organizaciones de tipo regional, como la Mesa de Empresas Recuperadas de Mendoza, que también se constituyó como regional de FACTA, y el Foro de Cooperativas de La Matanza, donde hay cooperativas que al mismo tiempo forman parte de otros grupos, como el MNFRT. El Foro de La Matanza se organiza en 2007 y vincula a las ERT de esa localidad con el municipio y el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Social (IMDES). A través de esta organización se busca dar solución en forma conjunta a los problemas legales (leyes de expropiación y títulos de propiedad) o de financiamiento.



La Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT) es una entidad de tercer grado a la cual se adscriben algunas de las federaciones mencionadas (FACTA, Fecootra, ANTA, Ferycootra y la Red Gráfica Cooperativa), junto con un importante número de federaciones de cooperativas de trabajo de todo el país. Más allá de la causa de origen de las cooperativas, con el correr del tiempo los puntos en común que han surgido entre las ERT y las cooperativas de trabajo tradicionales han hecho que las primeras se acerquen a estos movimientos de tradición cooperativista, sin por ello perder su identidad de empresa recuperada.

Otro movimiento que aglutina a ERT, pero con un carácter distinto, es la Red Gráfica, mediante un entramado económico para reducir costos y competir con las grandes empresas, conformada en 2007 por siete empresas recuperadas y cooperativas gráficas, que se constituyen como federación, buscando la integración económica del sector y abarcando todos los procesos en cadena de valor de la industria. En la actualidad la conforman 15 establecimientos, entre cooperativas y empresas recuperadas.

La Red tiene además un carácter político a nivel sectorial y ha tenido una importante participación apoyando la recuperación de empresas gráficas, tanto en situaciones de conflicto, como transmitiendo su experiencia de gestión a las nuevas recuperadas, incluso previamente a la quiebra de las sociedades anónimas. En este sentido, se produjo un reconocimiento de la autogestión como estrategia sectorial, en la que los trabajadores se forman con la experiencia de los primeros trabajadores de ERT; no se trata de una acción defensiva ante el panorama de la desocupación, sino de una herramienta de acción ya conocida, que ante los signos de debilidad de la sociedad anónima se manifiesta como un posibilidad.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Un caso de recuperación en proceso es la gráfica ex Lacabril, ubicada en Avellaneda, donde se encuentran concentrada la mayor cantidad de ERT metalúrgicas por el cordón industrial que fue desmantelado desde la década de 1970. Actualmente, se encuentra ocupada para custodiar las máquinas, en tanto arman una cooperativa y se preparan para enfrentar la resistencia judicial. Han recibido ayuda de la Red, del sindicato y de distintos talleres gráficos. En palabras de uno de los trabajadores: "Desde la Red nos fueron explicando cómo se constituye una cooperativa y eso nos fue entusiasmando, aunque pensábamos que no lo íbamos a usar. Pero un día el patrón se fue, nos dejó sin timón y con el barco solo".

En lo que respecta al sector, como lo describimos en relación a los sindicatos y las ERT, la Red participa de la Federación Gráfica. La experiencia como trabajadores gráficos preexiste e identifica a los trabajadores de ERT, que a la luz de las nuevas experiencias, se resignifica y aporta el contenido de autogestionado al trabajador gráfico que participa de la Red. En este sentido, en el mundo gráfico, el proceso de recuperación de empresas significa a la vez continuidad e innovación.

#### COMENTARIOS PARA UN PUNTO DE PARTIDA

Para comprender la riqueza y complejidad de las acciones de autogestión, nos parece fundamental identificarlas como experiencias únicas dentro de la rica historia del movimiento obrero argentino. Indagar sobre esta complejidad requiere realizar un abordaje desde los planos social, político y económico, que se van entrecruzando.

Desde el punto de vista social, la autogestión impulsó en los trabajadores la necesidad de crear nuevos lazos sociales; en aquellas ERT de “puertas abiertas”, estos lazos se establecieron con la comunidad circundante, las universidades, investigadores, movimientos sociales y otras empresas en su misma situación.

Hacia el interior de la ERT, el control en el proceso de producción, los aspectos logísticos y comerciales, las formas democráticas en la toma de decisiones a través de las asambleas de trabajadores, implica un desafío y un aprendizaje para los trabajadores, quienes debieron además asumir otros niveles de responsabilidad.

Los importantes procesos de cambio al interior de las prácticas no niegan el hecho de poder identificar continuidades en procesos heredados de su organización anterior. En muchos casos, vinculadas a las características tecnológicas que significan un impedimento para repensar una nueva organización, principalmente de los procesos de trabajo. Abordar la experiencia como proceso implica reconocer estas continuidades y plantearnos que estas mismas limitaciones nos abren la posibilidad de repensar los procesos de trabajo por medio de nuevas lógicas, incluso planteando la tecnología en términos no neutrales, sino contextualizados y

atravesados por lógicas determinadas. En este sentido, las limitaciones pueden convertirse en aperturas.

En su aspecto político, la autogestión vuelve a poner en escena la lucha política de los trabajadores por sobre la lucha sindical, discutiendo el modelo de relaciones laborales imperante y forzando a las organizaciones sindicales a experimentar nuevos campos de representación frente a las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo. En este sentido, estas experiencias interpelan al movimiento sindical a trascender sus propias barreras generando estrategias de representación que no descansen únicamente sobre el derecho de los trabajadores, buscando superar sus propios límites y extenderse hacia los derechos de la ciudadanía.

Con respecto al posicionamiento frente al Estado, se le reclama que genere las medidas necesarias para brindar garantías de seguridad a los trabajadores autogestionados en esta sociedad del riesgo global. Se desprenden de su propio discurso las reminiscencias del pasado, un pasado que otorgaba seguridades a través de la identidad que otorgaba el trabajo asalariado.

La recuperación de empresas coloca el foco en el derecho al trabajo, el acceso al empleo como puente hacia los derechos sociales adquiridos por la condición de ciudadanía que compone el entramado social que relaciona a los sujetos con el Estado. En este nuevo contexto, el trabajo busca recolocarse como un elemento que permite aminorar las diferencias de clase, y posibilitar un nexo entre la justicia social y el mercado capitalista. Pero, al mismo tiempo, en el plano económico cuestiona esas diferencias. En este plano hay transformaciones radicales que están implícitas en estas experiencias de autogestión. El proceso de autogestión se conforma como una alternativa posible frente a la economía capitalista, ahí donde el capitalismo no ha tenido la intención de generar empleo.

Al llevar a cabo los procesos de autogestión, los trabajadores han tenido que atravesar diversas dificultades y, quizá hasta sin proponérselo, nos están demostrando una alternativa económica viable que nos puede servir de ejemplo para trabajar en un modelo realmente alternativo que pueda disputarle el terreno económico al capitalismo.

Otro punto fundamental que requiere un análisis particular, y abre otras líneas de trabajo, es el cuestionamiento que la misma

práctica realiza a la propiedad privada, contraponiéndola con el derecho al trabajo y vislumbrando la noción de propiedad social.

Del recorrido de nuestro trabajo y como conclusión, se desprende la estrecha relación que poseen estas experiencias con el movimiento obrero; reconocerlas e identificar las improntas del pasado que se hace presente en cada una de estas experiencias, más allá de la heterogeneidad y de las particularidades que nos puede brindar la coyuntura en cada caso, nos permite lograr nuestro humilde aporte a estos procesos.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Allegro, M.V., F. Partenio y M.I. Fernández Álvarez (2003), "Ocupaciones fabriles: un rastreo de las experiencias históricas", ponencia ofrecida durante el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis, Buenos Aires, ASET, 13 al 16 de agosto.
- Aspiazu, Daniel y Martín Schorr (2010), *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Campos, Oracio (2000), "La fábrica, ciudad cultural", *Impacto*, IMPA.
- Castel, R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- (2004), *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido*, Buenos Aires, Manantial.
- Doyon M., Louis (2006), *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- James, Daniel (2010), *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- Martín-Barbero, Jesús (1984), "De la comunicación a la cultura", *Signo y Pensamiento*, Universidad Javeriana [http://www.javeriana.edu.co/signoyp/pdf/0501.pdf].
- Programa de Facultad Abierta (2010), "Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas", Buenos Aires.
- Ruggeri, Andrés (comp.) (2009), *Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Buenos Aires, Programa Facultad Abierta de la Universidad de Buenos Aires.
- Sneider, Alejandro (comp.) (2009), *Trabajadores. Un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX*, Buenos Aires, Ediciones Herramienta.
- Trinchero, Hugo et al. (2009), *La economía de los trabajadores autogestión y distribución de la riqueza*, Buenos Aires, Cooperativa Chilavert.