

OSERA

Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas Autogestionadas

No. 5, 2011

Sumario

Dossier

Cuestiones actuales sobre el universo de empresas recuperadas y las nuevas lógicas de agregación de los actores. Palomino, Héctor; Bleyinat, Ivanna; Garro, Silvia; Giacomuzzi, Carla; (Facultad de Ciencias Sociales, UBAires).

Empresas Recuperadas: Cooperación y Conflictividad. Dicapua, M. de los Ángeles; Marcheroni, Julieta; Perbellini, Melina; Solero, Carlos; Tavella, Mirta y Valentino, Norma (Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo -CIET-. Facultad de Ciencia Política y RRII. Universidad Nacional de Rosario).

Empresas Recuperadas por los Obreros: Fin de Etapa y Nuevas Instituciones. Juan Pablo Hudson. (CONICET-IIGG).

Seguridad Social y Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Problemáticas en Argentina. Fernandez Vilchez, Iliana Irupé (FFyL, UBA); Feser, María Eleonora (FCE-FD, UBA); Mutuberría Lazarini, Valeria (CONICET-UBA); Ureta, Facundo. (FD, UBA) Asesores de organizaciones sociales.

Trabajadores contratados de las fábricas recuperadas, un estudio de caso. Pablo Ardenghi (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP).

Coyuntura

La expropiación necesaria. El caso BAUEN. Exposición de Federico Tonarelli en charla-debate realizada en el Centro Cultural de la Cooperación el jueves 18 de Agosto de 2011.

La situación de IMPA. Entrevista con Marcelo Castillo. Julio de 2011.

Datos

Las empresas recuperadas por los trabajadores en las acciones de conflictividad laboral. Argentina (2006 - 2009). Natalia Bauni

La Voz de los Actores

Modificación de la Ley de Concursos y Quiebras. Entrevista a Luis Caro, presidente del MNFRT. Julio de 2011.

Recuperando Clásicos

Control Obrero, Consejos Obreros y Autogestión. Ernest Mandel

Cuestiones actuales sobre el universo de empresas recuperadas y las nuevas lógicas de agregación de los actores

Héctor Palomino. Profesor a cargo de la cátedra Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Director de Estudios de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

E-mail: hpalomino@trabajo.gov.ar

Ivanna Bleyнат. Egresada y docente de la Carrera Relaciones del Trabajo de la misma Facultad.

E-mail: ivanna_bleynat@yahoo.com

Silvia Garro. Egresada, docente de la Carrera Relaciones del Trabajo y doctoranda en Ciencias Sociales de la misma Facultad.

E-mail: silviagarro@yahoo.com

Carla Giacomuzzi. Egresada, docente de la Carrera Relaciones del Trabajo y maestranda en Políticas Sociales de la misma Facultad.

E-mail: carlagiacomuzzi@gmail.com

1 Introducción

El movimiento de empresas recuperadas alcanzó gran visibilidad pública durante el período abierto a partir de la crisis institucional de diciembre de 2001. Ante el cierre de empresas y la creciente desocupación, muchos trabajadores impulsaron la reapertura de los establecimientos abandonados por sus dueños, dando origen a un movimiento que perdura hasta hoy.

En el origen del movimiento, los actores que lo impulsaron incorporaron en el mismo un conjunto de experiencias previas que, más allá de su diversidad, contribuyeron a la construcción de su identidad. Las experiencias “precursoras”, integraron el repertorio de las variadas acciones de respuesta social al modelo neoliberal en ese período.

En la actualidad, si bien el contexto es muy diferente, el universo de empresas recuperadas se continúa ampliando por dos vías: por un lado se registran nuevas recuperaciones de empresas y por otro los nuevos actores que se integran en el movimiento inscriben en él sus experiencias previas, por medio de la reinterpretación de su memoria histórica.

En este artículo nos proponemos describir y analizar de modo sintético las características de esta ampliación del universo haciendo eje tanto en la comprensión de los límites y potencialidades de las nuevas y viejas experiencias como en sus complejos modos de interacción¹.

¹ El artículo completo se publicó en: Palomino H (director): “La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina”, Jorge Baudino Ediciones, 2010

2 La difícil construcción de un universo cambiante²

Al construir la base de datos del universo de empresas recuperadas (ER), nos encontramos en la disyuntiva de decidir: ¿qué empresas colocamos en la base de datos? ¿Qué características tienen estas empresas? Lo que lleva a la pregunta sobre la unidad de análisis: ¿qué es una ER? ¿Quién construye esa definición?

Más que dilucidar una definición “correcta” de empresa recuperada, decidimos incorporar todo aquello que a criterio de los actores es una ER. Además de las lógicas controversias respecto de las definiciones, los sentidos y los énfasis, observamos que el universo se amplía más rápido que las recuperaciones. Esto es así porque algunos actores reinterpretan su memoria histórica a la luz de los procesos de recuperación de empresas ocurridos a partir del año 2001.

El relevamiento del universo de empresas recuperadas (ER) desarrollado en el marco de esta investigación permitió confeccionar una base de datos, conformada por la información recopilada durante un trabajo de campo iniciado en 2005 y que se ha actualizado con los casos más recientes³. Esta base de datos del universo cuenta actualmente con 221 empresas en todo el país, e incluye también algunas que están en proceso de recuperación. De este total, presentamos información actualizada sobre 170 empresas, sobre las cuales hemos elaborado los datos que se presentan en este documento. Los 51 casos restantes no fueron incorporados en el análisis porque falta aún corroborar la información disponible sobre los mismos.

La experiencia del relevamiento de este universo nos enseña que la actualización de la base implica un desafío constante, dado que se trata de unidades de análisis en continua transformación y cuyos procesos de identificación no resultan unívocos.

A continuación se presenta un cuadro de la cantidad de ER, clasificadas según el año de recuperación:

Cuadro 1: EMPRESAS POR FECHA DE RECUPERACIÓN

Año de Recuperación	Cantidad de Empresas
---------------------	----------------------

² Con la colaboración del equipo de investigación de la cátedra de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, a cargo de Héctor Palomino (Javier Antivero, Lorena Ciolek, Diego Kenig, Paola Salamida, Roxana Sánchez y Julieta Zocco), se realizaron, entre Enero y Julio de 2008, entrevistas en profundidad a trabajadores e informantes clave de empresas recuperadas, abogados, dirigentes y funcionarios públicos. Además de la información recogida en las entrevistas, se incluyó el análisis de documentos periodísticos, académicos y producidos por los actores. Cuando se utilicen entrevistas de otro período, se consignará la fecha correspondiente.

³ Cabe aclarar que el equipo de investigación realizó un abordaje exploratorio del movimiento de empresas recuperadas en el año 2003 a partir del cual surgió el proyecto de exploración del universo. Véase: (Palomino, Héctor *et al*, 2003)

Con anterioridad a 2000	24	14 %
De 2000 a 2004	123	72 %
De 2005 a 2008	23	14 %
Total general	170	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída de entrevistas a informantes clave, congresos, seminarios, artículos periodísticos, exposiciones e investigaciones realizadas sobre la economía social y cooperativismo en general y las empresas y fábricas recuperadas en particular.: BADUER (Base de Datos del Universo de Empresas Recuperadas)

El cuadro muestra que casi $\frac{3}{4}$ partes del total de empresas fueron recuperadas durante un período que va de 2000 hasta 2004, que corresponde en buena medida al “contexto de crisis” que constituyó el marco socioeconómico donde se concentran la mayor cantidad de casos de recuperación. Este recorte, sobre todo el año de inicio, corresponde al período que los actores y los movimientos que surgieron a la luz pública en 2001 postularon como fecha de las “primeras” recuperaciones de empresas, definición que supone ya una “relectura” de sus experiencias previas inmediatamente anteriores (entre 1998 y 2000 aproximadamente) al momento de constituirse como “movimiento”, lo cual les permitió ampliar dinámicamente su densidad demográfica. Esta relectura se constata de entrada en una de las experiencias que dio origen al término. En efecto, la noción *empresa recuperada* “nace” en el año 2001, formulada por los promotores de una experiencia muy particular, el de la empresa IMPA⁴ que constituye un hito fundador del concepto.

Más tarde, los nuevos actores intervinientes en el campo a partir de 2004, por un lado promovían “nuevas recuperaciones”, perceptibles en el período más reciente 2005-2008, y por otro reinterpretaban su memoria histórica al colocar en el campo de “empresas recuperadas” sus experiencias anteriores a 2000, algunas de ellas muy alejadas en el tiempo.

Se observan cambios de posiciones y estrategias de los distintos movimientos y agrupaciones políticas que han “guiado” u orientado los procesos de recuperación (MNER, MNFR, FECOOTRA, FACTA, ANTA, dentro de las principales⁵). Más allá de otros factores, es posible que estos cambios de

⁴ Se trata de la cooperativa Industrias Metalúrgicas y Plásticas Argentina Cooperativa Limitada Su origen como empresa data de su fundación en el año 1910 por capitales alemanes. En 1945 se nacionalizó y en 1961 se transformó en cooperativa de trabajo. Su conformación como empresa recuperada remite a mayo de 1998 cuando un conjunto de trabajadores de la cooperativa introduce cambios en la dirección ante la burocratización y vaciamiento que había producido la anterior gestión.

⁵ MNER- Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (2001), MNFR-Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas (2003), FECOOTRA - Federación de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina (1988),

estrategias se vinculen también con la ampliación del universo que estamos analizando aquí. En primer lugar, porque la permanencia en el tiempo de los procesos de recuperación coloca a los trabajadores al frente de las empresas ante nuevos desafíos y problemas que en muchos casos los empujan a redefinir sus alianzas y pertenencias. En segundo lugar, porque esta reinterpretación de la memoria histórica, estimula la participación de los movimientos más vinculados al cooperativismo tradicional, como FECOOTRA que en el momento de mayor visibilidad pública había tenido un rol secundario.

2.1 La doble vía de ampliación del universo

El movimiento de ER alcanzó una gran visibilidad pública durante el período abierto a partir de la crisis institucional de diciembre de 2001. Sin embargo, varios de los actores participantes en estas experiencias han coincidido en no considerarlas como “iniciales” sino que las vinculan con experiencias previas, de las cuales ofrecen una identificación más o menos precisa. De allí que al construir el universo recopilando las experiencias identificadas por los propios actores, encontramos que los primeros casos registrados de recuperación de empresas por los trabajadores se remontan a la primera mitad de los '90, e incluso antes.

En la actualidad, si bien el contexto socioeconómico presenta cambios sustanciales con respecto a la época de crisis en que surgió el movimiento, siguen registrándose “recuperaciones de empresas”. Esto demuestra una clara continuidad de las acciones de recuperación en un nuevo contexto, fenómeno que habilita el interrogante acerca de si las recuperaciones actuales son similares en cuanto a sus modalidades y motivaciones que las que se produjeron en la época de crisis.

La continuidad de las recuperaciones de empresas en la actualidad genera en consecuencia una ampliación sistemática del universo de ER por los trabajadores. Esto implica una ampliación del universo “hacia adelante, pero curiosamente, la ampliación del universo también se verifica “hacia atrás”, en la medida que los actores que se van sumando al campo de experiencias situadas en este universo, incorporan también una memoria de recuperaciones de “otro tiempo”, un tiempo anterior al que habíamos considerado como el de surgimiento del movimiento.

¿Cómo considerar metodológicamente la constitución de un universo que se expande al mismo tiempo “hacia adelante” y “hacia atrás” en el tiempo? ¿Qué experiencias son susceptibles de ser incluidas en el universo?

A partir del análisis de distintos casos, de la exploración de los estudios de la temática desde sus inicios hasta la actualidad, así como también a partir del análisis de las acciones de los distintos actores, movimientos y organizaciones diversas, diferentes instancias estatales que intervienen en este campo de experiencias, identificamos tres procesos de producción de significado que operan para construir la definición de empresa recuperada: (1) “La autodefinición” por parte de los propios trabajadores de esas empresas, (2) las “definiciones externas a las empresas” por parte de los movimientos y organizaciones (aliados y/o promotores) que intervienen en el campo; (3) la reinterpretación de la memoria histórica de los movimientos y organizaciones.

Esta identificación de casos previos como “empresa recuperada” adquiere particular interés porque constituye un indicador clave de la potencia simbólica del movimiento (Palomino et al, 2003), tanto más significativa cuando esa identificación proviene de actores colectivos u organizaciones que durante el contexto de crisis de 2001, se mantuvieron relativamente prescindentes e incluso antagonizaron con esas experiencias. Algunos de los casos recopilados constituyen buenos ejemplos de esta operación de reinterpretación de la memoria histórica de los cuales el más significativo es del de la empresa CITA de 1952. En una declaración, un integrante de la cooperativa en el año 2006 sostiene “estamos orgullosos de ser la primera empresa recuperada del país” (citado en Fontenla 2007).

3 Viejas y nuevas experiencias. Del “movimiento” al “mecanismo”

La comparación entre los casos surgidos en el contexto de crisis y los casos surgidos en el escenario pos crisis, permite observar ciertos cambios en las experiencias producto del proceso de recuperación de empresas. En primer lugar, las experiencias más recientes se encuentran inmersas en un escenario de crecimiento económico y del empleo; en segundo lugar, en este escenario pos crisis operan nuevas políticas públicas impulsadas por diversas instancias estatales, lo que refuerza la legitimidad para la recuperación de empresas. Así, mientras en las primeras experiencias el origen de la recuperación constituye una respuesta no convencional de los trabajadores ante la crisis, en el caso de las nuevas experiencias la recuperación opera ya sobre un mecanismo cuasi-institucional que posibilita evitar el cierre y la liquidación de los activos de las empresas ante falencias tributarias, comerciales o legales de sus propietarios.

Estas experiencias permiten, a su vez, la introducción de nuevas prácticas del colectivo asalariado, no sólo como respuesta a la crisis, sino también a modo de medida preventiva ante la potencial crisis de empresa o incluso como medida de presión de parte de los trabajadores ante el incumplimiento de regulaciones. En el caso de la cooperativa de trabajo La Cabaña, por ejemplo, los trabajadores tomaron acciones inmediatas y abortaron cualquier intento de vaciamiento del lugar

por parte de los propietarios: *"Habían empezado a llevarse algunas máquinas. Pero junto con el sindicato no se permitió sacar nada más. La diferencia que tenemos con las otras empresas recuperadas es que nosotros no quedamos en la calle, nos dimos cuenta antes"*⁶.

Sin embargo, es preciso aclarar que perduran aún importantes dificultades para completar el proceso de recuperación a través de canales institucionales. A la fecha no se ha reformado la ley de quiebras en función de las distintas propuestas presentadas a raíz de las primeras experiencias. Tampoco se ha adaptado la normativa legal a las necesidades de este tipo de empresas para lo cual se han presentado distintos proyectos de reforma a la ley de cooperativas⁷. Finalmente, no se ha resuelto la articulación de los trabajadores de ER con la seguridad social, debiendo recurrir a canales alternativos ante la falta de respuesta efectiva e inmediata a las dificultades que afrontan por la pérdida de las garantías que les ofrecía el mecanismo laboral al cual estaban previamente integrados como trabajadores asalariados.

4 Las transformaciones en los modos de agregación

Los modos de agregación de los trabajadores de ER se han modificado con el curso de los años. Nos interesa destacar aquí algunas hipótesis que vinculan el sentido de los cambios en los movimientos al modo de ampliación del universo que hemos descripto.

En primer lugar, existe una baja tasa de mortalidad de las ER "viejas", lo cual plantea el interrogante sobre si las que sobreviven pueden encarar su desarrollo y crecimiento. Si bien el grado de avance en cada caso es muy heterogéneo y depende de múltiples factores, es posible señalar que luego de resolver parcialmente los problemas iniciales tales como la resistencia al desalojo, capital inicial, etc., aparecen de inmediato otras necesidades vinculadas directamente a la organización del trabajo en la planta, el nivel de producción, la comercialización, la gestión y administración en general. Más allá del modo como se resuelvan estos nuevos desafíos, en la mayor parte de los casos existe una tensión permanente entre el deseo de crecimiento de la empresa por un lado y de la preservación del sentido solidario de la experiencia⁸.

⁶ Entrevista a Ramiro Álvarez de la cooperativa La Cabaña. " (Fuente: Crónica del proceso de recuperación iniciado en 2006, publicado por el diario Rosario Noticias el 13-06-2008)

⁷ En busca de un régimen propio se ha presentado recientemente el Proyecto Camaño (PROYECTO DE LEY Iniciado: Diputados Expediente: 1438-D-2008 Publicado en: Trámite Parlamentario nº 25 Fecha: 15/04/2008. REGIMEN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 4684-D-06. Disponible en: <http://www.diputados.gov.ar>). De acuerdo a una entrevista realizada en junio de 2008 al Dr. Araujo, asesor letrado de Red Gráfica y miembro de FECOOTRA, se encuentra en proceso un preproyecto de régimen alternativa de parte de las entidades INAES y FECOOTRA.

⁸ "... como ya pasó el momento, más fuerte de disputa, en que peligraba la existencia con los problemas legales y todo eso, ahora cada vez mas presiona mucho la situación económica para que se vaya perdiendo el aspecto

En segundo lugar, indicamos también la existencia de un mecanismo “cuasi –institucional”, por lo que este tránsito de la situación inicial a la aparición de este tipo de problemas se acelera⁹.

En tercer lugar, sostuvimos que existe una ampliación del universo “hacia atrás” por una reinterpretación de la memoria histórica de los actores. Es decir, que hay experiencias previas de cooperativas que ahora se leen a sí mismas en clave de ER.

Es posible afirmar que la conjunción de estos tres factores: la necesidad de resolver cada vez más problemas de gestión de la planta sin perder el sentido solidario, la resolución cada vez más rápida del momento inicial y la incorporación de experiencias con muchos años de gestión cooperativa, expliquen algunos de los cambios ocurridos en los modos de agregación de los trabajadores de ER. Se está asistiendo a un proceso de agrupación sectorial por un lado y de acercamiento a sectores del cooperativismo tradicional por otro, aunque existen solapamientos entre ambos procesos.

4.1 Empresas recuperadas, cooperativismo y conformación de redes sectoriales

La relación del movimiento cooperativo con las ER ha variado a lo largo de los años. En los momentos de mayor visibilidad pública (2001-2004), los integrantes de la mayor parte de los distintos movimientos de ER, se esforzaban por destacar la utilización de la cooperativa sólo como figura legal, como un modo de legalizar su situación sin que esto implicara la adhesión a los principios del cooperativismo.

Con el paso del tiempo, aquellos que tenían posturas más radicalizadas de “estatización con control obrero”, culminaron adoptando la forma cooperativa.

Este clima hostil al cooperativismo se fue aplacando y revirtiendo parcialmente con el transcurso de los años. Hoy nos encontramos ante fronteras mucho más difusas entre las ER y las cooperativas tradicionales, las que comparten cada vez más espacios, encuentros y entidades de segundo y tercer grado, lo cual no significa que todos los trabajadores de ER abracen los principios del cooperativismo.

de “ER” y sea “E”, sólo “E”, sea sólo empresa, a veces hay una presión muy grande para pensar que es una empresa, hay muchas necesidades (...) hay una presión muy grande para que vaya perdiendo el espíritu de empresa recuperada...” (Trabajador de empresa gráfica recuperada en el año 2002 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

⁹ Al respecto y comentando el caso de la recuperación de la empresa gráfica La Nueva Unión en el presente año un entrevistado señala: “... en 2001, te volvías loco porque vos como abogado tenías que estar en el expediente de las quiebras y después tenías que salir a ver que no se te vaya el grupo económico, el grupo de personas quiero decir. Entonces era una cosa de locos. Entonces, perdías eficacia, digamos.....En este caso [de la Nueva Unión] interviene la Federación Gráfica, interviene la FECOOTRA, interviene la Red Gráfica, el Ministerio de Trabajo con el [Programa de] Trabajo Autogestionado, el INAES, todos juntos coordinados y sincronizadamente, fue todo mucho más fácil...” (Abogado e integrante de FECOOTRA).

En este escenario, empieza a cobrar importancia FECOOTRA que es una Federación de Cooperativas de trabajo nacida en el año 1988. Esta Federación tiene sus raíces en la empresa Ferrograf que nació como una Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) en el año 1977 en plena dictadura militar con el apoyo de los sindicatos gráfico y ferroviario.

FECOOTRA mantuvo un bajo perfil durante el momento de auge de los movimientos de ER. Si bien la Federación no se esforzó en ahondar las diferencias, los testimonios de sus dirigentes muestran que existía cierta perplejidad y hasta rechazo a la idea de novedad que planteaban algunos movimientos de ER¹⁰.

Resumiremos entonces el contexto descrito en los siguientes puntos: i) la necesidad de resolver temas de gestión de las ER sin perder los principios solidarios, ii) el declive de las posturas más radicalizadas contra el cooperativismo, fundamentalmente por la deslegitimación de la postura de “estatización con control obrero” y por el fraccionamiento del MNER¹¹, iii) La creación de la FACTA por parte de un grupo que se escindió del MNER, con una postura afín al diálogo con el cooperativismo tradicional.

Consideramos al primero de estos puntos como es el más importante. El cooperativismo tradicional, posee un capital social que le permite manejarse cómodamente ante ámbitos gubernamentales, de financiamiento y otros, como es el caso de la generación de redes. En ese sentido, los dirigentes de FECOOTRA observaron con atención un proceso que se estaba gestando entre las cooperativas gráficas “desde abajo” y tuvieron la visión necesaria para darle cuerpo y apoyo organizativo. De ese proceso nace hacia fines del año 2006 la Red Gráfica Cooperativa que es una entidad de segundo grado en el que confluyen algunas ER nacidas en los meses posteriores a la crisis de 2001, como es el caso de Chilavert, con otras “históricas” como Cogtal que acaba de cumplir 50 años de existencia.

En el estímulo y consolidación de ese proceso participó también la Federación Gráfica Bonaerense. La pertenencia a la Red no excluye la participación en otros movimientos lo que complejiza más la cuestión. En el año 2003 o 2004 la lógica de participación en el MNER excluía la

¹⁰ “... Está claro de que el proceso masivo de recuperación de empresas y todo lo que trajo aparejado hizo que fuera algo distinto, algo diferente, con un juego de relaciones distintas, en fin. Pero yo, no sé si por ahí debiera ser así pero me gusta verlo como un proceso de continuidad histórica...” (Abogado e integrante de FECOOTRA).

¹¹ La primera fractura del MNER producida en el año 2003, a sólo dos años de su creación derivó en la creación del MNFR por parte del abogado Luis Caro. La segunda escisión del MNER se produce en el año 2005 y deriva en la creación de una federación de segundo grado – FACTA- por parte de uno de los grupos disidentes. FACTA, liderada por José Abelli se dio una política de acercamiento al sector cooperativo tradicional. Según los testimonios recogidos, estas bifurcaciones en el MNER original se deben a varios motivos, los más recurrentes refieren a dos cuestiones i) las mutuas acusaciones de personalismo ii) el posicionamiento político frente al gobierno nacional.

filiación en el MNFR y viceversa. En cambio ahora que se comienza a privilegiar otra lógica de agregación y alianzas, las pertenencias pueden solaparse.

Otro espacio sectorial que adquirió mayor consolidación y fortaleza es el que se creó alrededor de la UOM Quilmes. Si bien las metalúrgicas de la zona estuvieron siempre conectadas mediante el sindicato, en estos últimos años se produjo un afianzamiento de ese proceso. Comenzaron a trabajar con la Universidad de Quilmes, con una Organización No Gubernamental italiana COSPE¹² y otras organizaciones locales como la Corporación del Sur. Además, estas empresas confluyen en un movimiento provincial (MERPA, Mesa de Empresa Recuperadas de la Provincia de Buenos Aires).

Existen otros procesos incipientes de agregación sectorial de este tipo en la rama hotelería, cárnica y también de diarios cooperativos. También se crearon algunas Mesas provinciales (por ejemplo en Mendoza) para resolver los temas regionales y economizar esfuerzos y recursos.

En el año 2008, varias de las agrupaciones que mencionamos firmaron un acuerdo y confluyeron en la Unión de Federaciones de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina. De las agrupaciones que venimos mencionando participaron FECOOTRA, ANTA – CTA y FACTA. También lo suscribió una federación ligada a la UOM Quilmes y otras Federaciones de cooperativas no ligadas en absoluto a la idea de ER¹³. Esa Unión adquirió una nueva forma organizativa con la creación de la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo.

4. 2 Empresas recuperadas y autogestión

En los últimos años se coloca en escena con mas fuerza la figura del trabajo autogestionado. Si bien es cierto que el Programa de Trabajo Autogestionado del MTEySS fue ideado específicamente para dar un apoyo a las ER, hoy no resulta claro cuantas son las ER que confluyen en el programa y cuantas son las que refieren a otras experiencias de autogestión, vinculadas con lógicas autónomas en relación con las impulsadas por las organizaciones que venimos describiendo.

Esta idea de trabajo autogestionado opera en el mismo sentido que el acercamiento al cooperativismo tradicional, es decir, haciendo cada vez más porosas las fronteras entre los modos de agrupamiento. Así, confluyen ER post 2001 con otras antiguas que hacen una reinterpretación de su memoria histórica, con otras experiencias cooperativas y/o de autogestión, cuyos trabajadores pueden no tener ninguna experiencia anterior de trabajo asalariado.

¹² Cooperazione per lo Sviluppo del Paesi Emergenti (Cooperación al Desarrollo de Países Emergentes).

¹³ Diario Página 12, 15 de Septiembre de 2008 y ANTER, 26 de Mayo de 2008 (Agencia de Noticias de los Trabajadores de las Empresas Recuperadas)

Algunos trabajadores sienten que se está perdiendo el “espíritu” de la ER, otros en cambio valorizan la confluencia de experiencias realizadas en distintos momentos históricos¹⁴.

5 Conclusiones

Si bien nunca hubo consenso con respecto a la noción de ER, el cambio en su lógica de agregación de las ER en los últimos años lleva a que estas experiencias se “confundan” cada vez más con otras del movimiento cooperativo tradicional y /o con experiencias de autogestión que pueden ser muy distintas (emprendimientos familiares, por ejemplo). A su vez, esta redefinición refleja el impulso a la revisión o incluso reformulación de objetivos y estrategias del accionar de entidades colectivas que se han visto atravesadas por estas experiencias, tales como aquellas vinculadas al cooperativismo o al sindicalismo.

La existencia del movimiento de ER cambió la mirada de muchas experiencias similares que ya existían y empezaron a partir de ese momento a reivindicarse como “recuperadas”. Este fenómeno de reinterpretación de la memoria histórica hace que el universo de ER se amplíe “hacia atrás” e incorpore nuevos casos que ya existían pero que adquieren una nueva dimensión simbólica a la luz del fenómeno de recuperación de fábricas.

Por otro lado, la tendencia a la difuminación de algunas experiencias de ER con otras formas de autogestión y /o más cercanas al cooperativismo tradicional, así como la nueva lógica de agregación de estas experiencias, habilita nuevos interrogantes al tiempo que nos obliga a realizar una revisión de los supuestos teóricos y metodológicos con los que nos acercamos a reflexionar sobre las ER.

REFERENCIAS

Fontenla E., artículo “Cooperativas que Recuperan Empresas y Fábricas en Crisis”, Fundación Centro de Investigaciones de la Economía Social (CIESO) consulta en línea: http://www.fundacioncieso.org.ar/downloads/Cooperativas_que_recuperan_empresas_y_fabricas_en_crisis.pdf;

¹⁴ En palabras de un trabajador de Ferrograf “...Para las cooperativas más antiguas, el contacto con las recuperadas les llevó aire fresco. La novedad de los bachilleratos en las fábricas, los centros culturales, las radios comunitarias. Porque nosotros veníamos un poco aislados, metidos para adentro, cada uno en su territorio (...) Si una cosa sabemos es cómo sobrevivir a lo que venga. Pasamos por todas las crisis económicas de la Argentina y salimos a flote” (Diario Página 12,15 de Septiembre de 2008).

Véase también: http://www.recuperareltrabajo.org.ar/sitio/novedades_muestra.asp?id=1

Palomino H. et al (2003). artículo “El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas”, en Revista Sociedad, Revista de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, No 20/21, Ed. Manantial, Buenos Aires;

Palomino H., Bleynt I., Garro, S., Giacomuzzi C. (2010). Empresas recuperadas por sus trabajadores 2002-2008. El universo, la continuidad y los cambios en el movimiento, en: Palomino, H. (director) La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina, Jorge Baudino Ediciones, Buenos Aires;

Rebón J., Salgado R., Totino L. (2007). Artículo “Los desafíos de la autonomía en el proceso de recuperación de empresas”, en VIII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo, Buenos Aires;

Vigliarolo F. (2008). Informe de investigación “Empresas recuperadas: análisis y evolución desde 2001 hasta hoy”, en el marco de Proyecto “Emprendedores cooperativos. Recorridos posibles para los italianos de la Provincia de Buenos Aires”, Ministerio de Trabajo- aviso 1/2004 – misura B – fasc. 204, Buenos Aires.

Empresas Recuperadas: cooperación y conflictividad

Dicapua, M. de los Ángeles; Marcheroni, Julieta; Perbellini, Melina; Solero, Carlos; Tavella, Mirta y Valentino, Norma.

Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Facultad de Ciencia Política y RRH.
Universidad Nacional de Rosario

Introducción

En este trabajo nos proponemos reflexionar sobre situaciones de tensión entre los integrantes de las empresas recuperadas, registradas en nuestros estudios de casos cuando se indagan los cambios realizados en la división funcional del trabajo de acuerdo al nuevo tipo de cooperación productiva.

Los estudios de casos abordados son empresas recuperadas situadas en el área del Gran Rosario. Las mismas han surgido luego de la crisis del 2001 y se han consolidado fuertemente en los últimos años. Se trata de empresas que pertenecen a distintas ramas de la producción (una empresa cristalera, una empresa láctea y una empresa alimenticia) y que han asumido la forma de cooperativas de trabajo.

En el proyecto de investigación que da origen a este artículo¹, nuestro análisis indaga este problema desde dos niveles: el primero, correspondiente a los componentes estructurales, tales como requerimientos de capital e inversión, tipo de tecnología y posibilidad de desarrollo tecnológico así como disposición de saberes productivos (oficio). En el mismo nivel deben ser colocados las condiciones impuestas por el mercado respectivo. En un segundo nivel, el abordaje se focaliza sobre las acciones, individuales y colectivas, mediante las cuales los miembros de estas unidades dan cuenta de los distintos problemas surgidos en el desenvolvimiento de las mismas. Es desde este segundo nivel que abordaremos estas reflexiones.

Contexto histórico

Resulta oportuno recordar el contexto en el que aparecen las empresas recuperadas en nuestro país, a fines de la década de los '90, cuando la acción combinada de las privatizaciones, la convertibilidad y la desregulación de la economía, habían impactado de lleno en el Mercado de

¹ PID: "Regularidades y rupturas en la construcción de relaciones sociales e identidades en los procesos de recuperación de empresas. Estudio exploratorio y comparativo de las empresas recuperadas en el municipio de rosario." POL147. Fac. de Ciencia Política y RRH: UNR.

Trabajo en general y sobre la relación salarial² en particular. Así la flexibilización del marco jurídico regulatorio y protector del trabajo, junto a la desindustrialización creciente y la apertura indiscriminada de las importaciones, condujeron inexorablemente hacia el incremento progresivo del desempleo de larga duración que afectó principalmente a los Jefes de Hogar.

Es en este contexto que surgen las empresas recuperadas, experiencias asociativas entre los trabajadores de firmas quebradas, los cuales se negaron a abandonar sus fuentes de trabajo y las recuperaron productivamente en lugar de aceptar un destino de exclusión social. Cabe recordar, como decíamos en trabajos anteriores, que se trata de *“unidades productivas que constituyen un híbrido que rompe con la forma de explotación capitalista, creando nuevas formas de asociatividad pero que queda dentro y dependiente del mercado”* (Dicapua, 2006)

La sociedad argentina y especialmente aquéllos que viven de su trabajo, fueron afectados por las nuevas reglas de juego de la sociedad post-salarial: al decir de Alberto Bialakowsky (2004: 231) *“...la transformación del trabajador universal, propio del modelo fabril (taylorista-fordista), se orienta hacia la conformación de un nuevo tipo de trabajador, en el marco de una inversión de las reglas de regulación laboral y de la desmaterialización del colectivo como instrumento reivindicativo.”*

Por su parte, Susana Murillo (2004) caracteriza aquel momento histórico desde el punto de vista de las estrategias de poder, remarcando cómo los cambios estructurales incidieron sobre la subjetividad de las mayorías. *“Proclamar el fin de “lo social” implicó la estructuración de una estrategia en la que la pérdida de los lazos laborales, traería aparejada, la ruptura de vínculos barriales, amistosos, sindicales, familiares. En esa nueva estrategia los sujetos son nombrados como “autónomos”, pero esa autonomía encubre un profundo y desgarrador desamparo subjetivo sostenido en el borramiento de la memoria histórica y en la desarticulación de lazos societarios.”*

Las marcas dejadas en la subjetividad de los trabajadores por el fuerte individualismo implícito en las prácticas laborales del neoliberalismo, continúan obstaculizando la recuperación de la noción de trabajo colectivo. En el caso particular de los trabajadores de empresas recuperadas y/o cooperativas de trabajo, dificultan la cooperación, elemental para la construcción de un proyecto común: cuando los trabajadores intentan recomponer el colectivo laboral, las huellas de una subjetividad asalariada (sobre todo con aquellas marcas efectuadas por el neoliberalismo) tienden a persistir y devienen en obstáculos para la cooperación autogestionada.

El difícil camino a la cooperación

² Nos referimos al conjunto de instituciones sociales y jurídicas que en una fase determinada del capitalismo regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores de las empresas recuperadas, por imperio de la necesidad, se han visto constreñidos a conformarse como cooperativas de trabajo, sin contar con elementos simbólicos, cognitivos e ideológicos que les permitieran comprender la magnitud de la transformación emprendida: pasar de un conjunto de trabajadores asalariados, coordinados por la coacción y el disciplinamiento patronal a trabajadores autogestionados, autónomos para la organización y gestión productiva. Mucho menos, entonces, contaban con las prácticas de cooperación imprescindibles para la labor colectiva. Como bien plantea Dejourn (1998), la cooperación -que se distingue de la coordinación, la cual garantiza las condiciones lógicas y cognitivas de una articulación exitosa de las actividades- depende de la voluntad de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones que nacen en la organización del trabajo.

De tal suerte, las empresas recuperadas devienen espacios complejos donde coexisten como diversas capas arqueológicas, algunos rasgos de la empresa tradicional y, yuxtapuestos a aquellos, los propios de una comunidad de trabajo autogestionaria. En este último caso, definimos “comunidad” como lo hace Algranti y Ré (2005: 282): *“Una forma de interacción inscripta en una unidad que trasciende al individuo a la vez que orienta la conducta en torno a la construcción colectiva de un ámbito de pertenencia y sentido”*.

Resulta ocioso acotar que en los casos examinados, el devenir de los mismos, muestra avances y retrocesos propios de aquellos procesos que se desenvuelven por ensayo y error, alejados de lo que hemos definido como comunidad. Sin embargo, hacemos nuestras las observaciones de Fernández y Borakievich (2007) cuando caracterizan al desarrollo de las empresas recuperadas como *procesos autogestionarios*, definido en sus límites por dos polos: la *autogestión* y en su opuesto la *delegación*. Estos procesos autogestionarios se constituyen como entramados de tensiones no resueltas, en los que el peligro a afrontar por la empresa recuperada es la cristalización en el polo de la delegación. Estas tensiones irresueltas adquieren el carácter de un aprendizaje colectivo.

Desde esta perspectiva, abordar la complejidad de la acción colectiva, oscilante entre la cooperación y el conflicto, implica analizar en un primer momento la problemática de la *cooperación* y con ella, la posibilidad de conformación de colectivos, para lo cual hemos recurrido al aporte conceptual de la Psicodinamia del Trabajo. Para esta corriente, la cooperación sólo se vuelve efectiva si los trabajadores tienen el *deseo* de cooperar. Esto supone esfuerzos de inteligencia, de elaboración para construir opiniones sobre la mejor manera de arbitrar las contradicciones y resolver las dificultades, esfuerzos para involucrarse en el debate de opiniones necesarias para acompañar las elecciones o decisiones sobre la organización del trabajo. (Dejourn, 1998)

La cooperación exige relaciones de confianza *“... una dimensión irreductible del trabajo, de la calidad, de la seguridad.”* (Dejourn, 1998) Sin ésta, hay que enfrentar la desconfianza y la sospecha. La confianza no es un sentimiento sino una construcción colectiva. No tiene que ver con el orden de

lo psico-afectivo: *“La confianza tiene que ver principalmente con la deóntica, es decir, con la construcción de acuerdos, normas y reglas que encuadran la manera de ejecutar el trabajo. Elucidar los resortes de la confianza en las relaciones de trabajo hace comprender en qué consiste y cómo se construyen y estabilizan las ‘reglas de trabajo’ o las ‘reglas de oficio’ (...) “el involucramiento y el compromiso en el espacio de discusión son un trabajo específico que supone riesgos y esfuerzos. En otras palabras, la cooperación pasa por una movilización que debe considerarse como una contribución específica e irremplazable de los trabajadores a la concepción, ajuste y gestión de la organización del trabajo. Contribución de la que sólo el deseo propio de cada sujeto puede ser portador.”* (Dejours, 1998: 41-42) En contrapartida a esta contribución, el sujeto espera una retribución. Sin esta retribución termina por desmovilizarse.

Puesta en marcha de la producción y creación del nuevo orden laboral: conflictividad emergente

Superado el período de movilización y lucha y conformada legalmente la cooperativa, los trabajadores se ven compelidos a decidir cómo poner en marcha productivamente a la empresa. Sin embargo, la creación de un nuevo orden laboral o de la supuesta *normalidad productiva*, resulta conflictiva.

En términos generales, de acuerdo a los casos examinados, las empresas recuperadas no modifican la organización del trabajo de la empresa tradicional en la división de áreas productivas y área administrativa y de gestión. La razón de ello reside en que esa es la división del trabajo que conocían y por lo tanto, en un momento pleno de incertidumbre, les da seguridad. Sin embargo, los cambios más profundos se producen precisamente en el área administrativa y de gestión, dónde, forzosamente, aparecen nuevos roles y funciones, algunos que antes estaban a cargo de la patronal y otros impuestos por la nueva forma cooperativa.

Así, en las labores cotidianas de los trabajadores de las empresas recuperadas aparecen diversos desafíos. Uno de los más importantes es el reconvertirse en *productores sin patrón* y tomar conciencia de lo que significa formar parte de una cooperativa de trabajo. Tal como nos decía una trabajadora:

*“el problema social es el problema con el cual todos los días tenemos que acarrear y es el peso más grande que tenemos las empresas, porque es tratar de, realmente, lograr un **consenso**³, lograr ser cooperativos con nosotros mismos. Si no*

³ El resaltado es nuestro.

aprendemos a ser cooperativos entre nosotros nunca lo vamos a poder llevar hacia afuera, ser solidarios realmente...” (Graciela: empresa láctea: 2010)

En la etapa productiva se evidencian diferentes conflictos que desnudan los aspectos sociales del proceso de trabajo. Abolida la relación salarial, podría conjeturarse que el conflicto empleador-trabajador ha desaparecido, sin embargo puede observarse que el mismo ha mutado en una tensión entre *dirigentes y dirigidos*, investidos los primeros con la figura fantasmagórica del patrón.

A su vez, prevalecen prácticas de resistencia que conducen a la adopción de conductas anómicas por parte de algunos trabajadores y que obliga, de este modo, al consejo de administración a la aplicación de las distintas formas de disciplinamiento contenidas en el estatuto.

“...se produjo como una situación de anarquismo, cada uno creía que podía hacer las cosas, como que al no estar la figura patronal, como que no había nada, no hay leyes, no hay nadie que me diga que tengo que hacer...” (Graciela: empresa láctea: 2010)

“...también, hoy en día, tenemos control de ausentismo. El mismo consejo pidió un control de ausentismo. O sea que esto demuestra que las estructuras no se pueden destruir, que se pueden modificar, ¿no es cierto? Pero no destruir. Necesitamos pautas de trabajo, necesitamos una organización, un ordenamiento, porque si no es imposible, es la única forma.” (Graciela: empresa láctea: 2010)

De esta manera pueden observarse la continuidad de prácticas individualistas propia de un *habitus* asalariado que, amparados en criterios de jerarquía y división funcional del trabajo típicas del modelo anterior, traen como consecuencia una distribución desigual de la carga del trabajo, restringiendo su participación a lo estrictamente exigido por el puesto y desentendiéndose de la labor colectiva que implica la organización del trabajo en este nuevo paradigma.

“...pasar de trabajar bajo patrón a ser ahora generadores y responsables del propio trabajo es una tarea difícil y cada uno tiene su tiempo, no a todos les cae el clic al mismo tiempo” (Edith: empresa láctea: 2010)

Como contrapartida, otro aspecto que muestra la investidura con la figura patronal a algunos miembros del consejo directivo, consiste en la acción de delegar en el mismo las responsabilidades por la acción frente al mercado y/o al Estado (*búsqueda delegativa*).

“Yo no tomo las decisiones, las mínimas sí, por ejemplo de tomar un pedido o decirle a alguien vos quedate acá y yo me voy allá, pero otras decisiones las toma la jerarquía⁴ de acá” (Silvia: empresa alimenticia: 2010)

Sin embargo, las dificultades no se manifiestan solamente respecto de la apropiación de la forma cooperativa. Menos visible, opera en la base de esta conflictividad, la persistencia de la separación tradicional de la empresa capitalista: entre Trabajo Manual/Producción (trabajadores) y Gestión/Administración (patronal). Para los trabajadores de producción, las tareas de gestión *no son trabajo*: tal como pensaban a su patrón, como *no-trabajador*. No se trata sólo de una cuestión funcional sino que en la misma entra en juego la construcción de su identidad como *trabajador-productor* que se define por la oposición al *patrón-no productor*.

*“nosotros estamos para trabajar y vivir, y hacer lo máximo posible, lo demás lo tiene que hacer la empresa, la gente que estás allá arriba. Que tiene que pensar en esto. Buscar un sueldo mejor, ventas mejores, buscar el porvenir de la fábrica. Acá todos le tiran al Consejo, al Consejo. Y en el Consejo hay cinco de acá que están trabajando acá adentro. Y ellos trabajan todo el día, y **no tienen tiempo de pensar en eso**⁵.”* (Galo: empresa cristalera: 2007)

Otras aristas de la conflictividad surgen de los distintos *grados de compromiso* respecto de la acción colectiva de los miembros de la empresa. El compromiso oscila entre dos extremos: el *involucramiento* en el proceso autogestionario o una actitud de *acompañamiento*. Dicho de otro modo, en ese compromiso se juega el sentido de *pertenencia*, ya sea en el hecho de contribuir activamente en su construcción (*participación creativa*) o como simple identificación con el proyecto colectivo (*inclusión pasiva*) (Algranti y Ré, 2005: 282). La actitud de acompañamiento pasa por reducir la participación a lo estrictamente acordado (las tareas según el puesto de trabajo), acentuando la división del trabajo entre producción y gestión, a la vez que los vínculos asociativos se estructuran a partir de la idea de “contraprestación”, forma individualizada de la participación.

Es evidente que los niveles de implicación y compromiso así como la actitud cooperativista no surgen de modo espontáneo sino como consecuencia de prácticas sociales anteriores al emprendimiento cooperativo al que fueron lanzados.

⁴ El resaltado es nuestro.

⁵ El resaltado es nuestro.

“...el grueso de la gente no tiene una autonomía laboral, está acostumbrado a que alguien le dice lo que tiene que hacer entonces se dispersa. Hay alguien que toma la posta y otro que todavía habla como esperando que pase el capataz y le diga ponete a trabajar.” (Graciela: empresa láctea: 2010)

“No yo nunca trabajé en una cooperativa, es la primera vez que trabajo y realmente, no tengo conocimiento mucho de las cooperativas. O sea, me he comprometido a venir, vengo, hago mi trabajo y bueno, pero realmente no estoy como digamos socio de cooperativa que sé muy bien el funcionamiento.” (Graciela: empresa cristalera: 2010)

Nuevamente se pone en evidencia la socialización previa de estos trabajadores en un modelo salarial, creando *habitus* de clase que se exteriorizan en prácticas opuestas a estas nuevas formas de asociatividad en el trabajo y generando desde la operatividad del *sentido práctico* situaciones de conflicto y tensión.

Esto nos lleva indefectiblemente a una des-mitificación de la visión idealizada que muchas veces se tienen de estos emprendimientos cooperativos. Imagen idealizada y hecha pública que en numerosas situaciones se constituye en sí misma en una carga adicional para los trabajadores.

Sin embargo, debemos rescatar la idea de que estas experiencias autogestivas encierran en sí mismas procesos de cambios y aprendizajes, de incorporación de valores alternativos a los propios de la relación salarial y que las prácticas assemblearias en sí mismas constituyen un ámbito posible de discusión y reestructuración de lógicas capitalistas, si bien estos no pueden ser valorados sino en el largo plazo.

En trabajos anteriores hablamos de conflictividad en el sentido de un malestar latente/persistente que si bien no estalla en un conflicto preciso enturbia el devenir de la actividad cotidiana. En el presente trabajo pretendimos analizar la conflictividad interna que emerge en las empresas recuperadas a partir de la puesta en marcha de la producción por parte de los trabajadores. Una conflictividad que puede ser un obstáculo para el desarrollo de estas experiencias pero que también se constituye en interpeladora de prácticas anquilosadas y en brechas por donde la *invención colectiva* logre desarrollar nuevas formas de cooperación en un proceso de permanente transformación de identidades colectivas.

REFERENCIAS

Algranti, J. y Ré, V. (2005). "Nuevas subjetividades sostenidas en las redes de formas comunitarias emergentes." en Murillo, S. (coord.) *Contratiempos. Espacios, tiempos y proyectos en Buenos Aires de hoy*. Bs. As.: Centro Cultural de la Cooperación;

Bialakowsky, A., Robledo, G. y otros (2004). "Empresas Recuperadas: cooperación y conflicto en las nuevas formas de autogestión de los trabajadores." en *Revista Venezolana de Gerencia*, abril-junio, Vol. 9, N° 26. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela;

Bialakowsky, A. y Rosendo, E (1998). "Salud mental y flexibilización laboral: Una perspectiva antropológica." en *Vertex. Revista Argentina de Psiquiatría*, volumen IX, N° 31, Buenos Aires;

Bourdieu, P. (1988). "Espacio social y poder simbólico." en *Cosas Dichas*. Gedisa, Buenos Aires;

Dejours, C. (1998). "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo." en Dessors, D. y Guiho-Bailly (comp.). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Bs. As.: Editorial Lúmen;

Dicapua, M. y otros. (2006). "La organización y gestión del trabajo en las empresas recuperadas. Un estudio de caso." PID POL89. Fac. de Ciencia Política y RRH. UNR;

Fernández, A. M. y 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". Facultad de Filosofía y letras. UBA;

Murillo, S. (Septiembre/Octubre, 2004). "Luna de Avellaneda o cómo entronizar lo dado. Subjetividad, muerte y cultura política." en *Perspectivas Sistémicas* n° 83;

Valentino, N., Tavella, M. y Lagiú, E. (2009). "Las amarras de la socialización asalariada en las empresas recuperadas." Ponencia presentada en XXVII Congreso ALAS. Buenos Aires.

Empresas Recuperadas por los Obreros: Fin de Etapa y Nuevas Instituciones

Juan Pablo Hudson. Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Becario Postdoctoral (CONICET) con sede en el Instituto Gino Germani. Miembro del equipo de investigación en Sociología del Trabajo coordinado por la Dra. Marta Panaia.

E-mail: juanpablohudson@hotmail.com

Introducción

Habiendo transcurrido más de 10 años de las primeras recuperaciones en el Gran Rosario¹ y en el resto del país, podemos afirmar que los obreros han demostrado que son capaces de revertir -prescindiendo de los patrones- la quiebra de las fábricas; en múltiples casos, incluso, han logrado, a base de una brillante planificación, un notable crecimiento económico, productivo y comercial. Todavía más: las experiencias no sólo se mantienen vigentes y en múltiples casos pujantes (otras bajo condiciones realmente precarias), sino que continúan emergiendo nuevos procesos aún en un marco de crecimiento económico e industrial en el país.

Dichas certezas son el punto de partida de este trabajo. Para continuar consideramos indispensable incluir una elipsis: obviar la narración de las causas y los acontecimientos que provocaron las quiebras de las fábricas, tanto como de los procesos de lucha que protagonizaron los obreros con el objetivo de apropiarse de los medios de producción. Para fomentar una discusión de la situación presente se requiere poner entre paréntesis ciertos relatos e imágenes hegemónicas que surgieron en torno a las *empresas recuperadas* durante los años de emergencia y concentrarnos – estrictamente- en los problemas e interrogantes actuales.

Seamos esquemáticos: la primera etapa de las recuperaciones estuvo signada por el objetivo de lograr un reconocimiento jurídico y político de los procesos nacientes, así como por la imperiosa necesidad de reconstruir primero y consolidar después las fábricas y empresas (o lo que quedó de ellas) recientemente convertidas en cooperativas. A partir de medidas de autoorganización concretas (democratización de la toma de decisiones, eliminación o atenuación de la disciplina, distribución equitativa de las ganancias, apertura comunitaria, reorganización financiera y comercial, etc.), los obreros pusieron en cuestión –insistimos: durante los primeros años de surgimiento- puntos nodales del sistema de fábrica; al tiempo que instituyeron un pasaje decisivo al interior del repertorio de luchas obreras: comprender a las tomas de fábrica ya no como medidas transitorias² –huelgas

¹ El trabajo de campo fue llevado a cabo en empresas recuperadas por obreros del Gran Rosario desde abril del 2004 hasta junio del 2008; posteriormente se reabrió un nuevo período que incluyó el año 2010.

² Hacemos referencia a la generalidad de los casos, sin olvidarnos de procesos –PASA, en el Gran Rosario, u otros casos- en los que efectivamente el control obrero de la producción se extendió en el tiempo.

radicalizadas- tendientes a lograr el cumplimiento empresarial o estatal de un conjunto de reivindicaciones sindicales, sino como la posibilidad de apropiación definitiva de los medios de producción ante los incumplimientos patronales o las quiebras de las unidades productivas.

El cierre de esta primera etapa podemos situarlo, en primer lugar, como consecuencia de las fuertes limitaciones puestas de manifiesto a la hora de construir una red de instituciones nuevas, comunes al conjunto de las cooperativas emergentes y en coordinación compleja con otros actores sociales. Cuando hablamos de instituciones nuevas, pensamos en instituciones autónomas que se apoyen, sin embargo, en los reconocimientos del Estado que se han venido gestando desde el año 2003; pero que, al mismo tiempo, trasciendan las lógicas estatales en lo que respecta a sus fundamentos y a sus modalidades de funcionamiento, organización y planificación. Sin instituciones autónomas capaces de consolidar un sector persistente, desbordante hacia una red política y social más compleja, aquello que emerge es una imagen hegemónica de estos últimos años: casos individuales –cooperativas más sólidas, menos sólidas- sacudidas constantemente por las inclemencias de un mercado que las atraviesa y determina al punto de tornar difusos los límites entre el *adentro* y el *afuera* de éstas (lo veremos en profundidad).

En forma complementaria, el cierre de la primera fase lo situamos también a partir del relegamiento de aquellos incipientes interrogantes y cuestionamientos en torno al trabajo, o, mejor, a la cultura del trabajo. Con esto nos referimos a una discusión que se manifestó en las fábricas y empresas a partir de ensayos prácticos, pero que se detuvo en los últimos largos años. Puntualmente nos referimos a un debate colectivo –que no incluyó tan sólo a las *recuperadas* sino a una red de actores y movimientos sociales en lucha³- con respecto a los sentidos del trabajo, a la concepción sacrificial del trabajo, que suele homologarlo con la dignidad, la relación entre trabajo y vida cotidiana, entre trabajo y realización personal, trabajo y consumo, trabajo y tiempo libre.

Teniendo en cuenta los aspectos antes planteados, en el primer apartado –*Regulaciones Laborales*- vamos a analizar las complejas vinculaciones que se producen entre la organización interna de las cooperativas, las dinámicas del mercado y la intervención del Estado. A partir de estos desarrollos, retomaremos las consecuencias que trae aparejada la ausencia de un verdadero proceso de construcción y experimentación institucional autónoma común a las fábricas. Para finalizar, incluiremos un segundo y último apartado –*Las Contrataciones: tensiones generacionales*- en el que abordaremos la contratación de trabajadores. Allí pondremos en discusión determinados imaginarios

³ Determinadas experiencias al interior del heterogéneo conglomerado de movimientos de desempleados que surgió a mediados de la década de 1990 y cumplió un rol clave en las luchas sociales que confluyeron en las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, supieron abrir interrogantes y discusiones radicales en torno al trabajo, el rechazo al trabajo, tanto como a la condición de trabajador y desempleado; podemos nombrar también –entre otras- experiencias sindicales de base como la del cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires en su pelea por la reducción de la jornada laboral y la discusión abierta sobre la relevancia y el alcance del tiempo libre.

en torno a la cultura del trabajo que persisten entre los trabajadores que recuperaron las fábricas, y los conflictos que surgen con los disímiles modos de comprender y afrontar las experiencias laborales por parte de los obreros más jóvenes que se incorporan a las cooperativas.

Regulaciones laborales

Si las regulaciones laborales son todas aquellas dimensiones que conciernen a las normativas y reglas que el colectivo de obreros se auto instituye en sus relaciones de producción, la pregunta se circunscribe entonces al devenir y el alcance que presentan éstas en la actualidad.

Una clave de ingreso para pensar la potencia y límites de dichas regulaciones son los escenarios en los que estos proyectos autónomos participan. Las cooperativas obreras comercializan sus productos y/o servicios en el mercado neoliberal puro y duro. No existe un mercado proveniente de la economía social capaz de absorber sus producciones. Esta situación pone de manifiesto, en principio, la existencia de dos territorios –sólo por ahora presentados en forma diferenciada: uno, que vamos a denominar como *interno*, en el que los obreros tienen plena soberanía y potestad sobre sus decisiones y formas de organización. De eso se trata, justamente, la autogestión: un colectivo que construye y aplica sus propias leyes al interior de una fábrica o empresa. El otro territorio, que vamos a denominar el *ecosistema*, está gobernado por las dinámicas mercantiles, sus lógicas de valorización y exigencias de productividad. Si el primero es sinónimo de autonomía plena para los obreros, el segundo es un campo signado por fuerzas y lógicas heterónomas que impactan -como veremos- de manera decisiva sobre la organización de lo *interno*. Pero sumemos un nuevo territorio, que se articula con los precedentes: la intervención del Estado que se viene gestando –con sus intermitencias- desde el 2003. Veamos, de ahora en más, las vinculaciones entre estas instancias.

El mercado neoliberal no es tan sólo el contexto en el que se destruyeron las fábricas, sino el factor clave que ha determinado el devenir de las cooperativas desde su formación hasta la actualidad. Los proyectos obreros requieren reinsertarse y, sobre todo, ampliar constantemente su presencia en éste para poder sobrevivir y, en los casos en los que existen condiciones, para lograr expandirse. Esta situación tiene consecuencias concretas. El Estado nacional (y de alguna manera provincial, como el caso de Santa Fe), ha tomado la decisión de respaldar a estos procesos autogestionarios en materia económica –vía subsidios y créditos provenientes principalmente de Ministerios como el de Desarrollo Social y Trabajo-, a través de asesorías técnicas –también a través de estos mismos Ministerios-, y otorgando apoyos políticos a partir de, por ejemplo, modificaciones decisivas en la legislación laboral, tal como ocurrió con la reciente promulgación de la reforma de la Ley 24.522 de Quiebras y Concursos. Esta reforma, presentada e impulsada por el poder ejecutivo nacional para su aprobación legislativa, otorga derechos privilegiados a los trabajadores al momento

de la quiebra de las fábricas. Se trata de un recurso legal indispensable para evitar, a través de los proyectos impulsados por los obreros, el cierre de las unidades productivas.

No obstante, esa misma apertura del Estado, sin la cual la permanencia, pero sobre todo el crecimiento de las cooperativas, sería un serio interrogante, no las inmuniza ni las protege del entorno mercantil en el que deben sobrevivir una vez que se ponen en funcionamiento y avanzan en materia económica, productiva y comercial: más bien colabora –básicamente en el plano financiero - en mantenerlas a flote o en reinsertarlas aún más en su esfera. El apoyo estatal no aporta mayor *estabilidad* a las fábricas en sus vinculaciones con el mercado sino que colabora en recuperar condiciones mínimas e indispensables para que puedan permanecer en un escenario signado por la *inestabilidad* (Hudson, 2011).

Con este tipo de situaciones se encontraron los trabajadores una vez que desaparecieron las patronales y decidieron hacerse cargo de las empresas.

Entonces: las cooperativas obreras funcionan al compás de las demandas de los mercados. En el caso de las experiencias de mayor magnitud, que cuentan con importantes volúmenes de producción, esta situación se torna todavía más evidente e intensa⁴. Los tiempos internos están determinados por el imperioso objetivo de dar respuestas inmediatas a los vaivenes y exigencias constantes –muy veloces, cambiantes- que se suscitan al momento de poner en marcha el ciclo de la producción y, claramente, al momento de la comercialización. Los obreros requieren ir adaptando sus formas organizativas. Quedar atrás puede ser sinónimo de una nueva quiebra. Así como la autogestión implicó nuevas libertades y virtualidades, también, al mismo tiempo, significó toparse con nuevos y rigurosos métodos de control y normalización.

Veamos el siguiente testimonio registrado en el mes de junio del 2010 (Hudson, 2011). Se trata del presidente de una fábrica metalmecánica dedicada a la producción de herramientas de corte para industrias del Gran Rosario:

“El tema de precios te los va imponiendo el mercado. Y pasan cosas muy locas. La otra vez una cuchilla que nosotros cotizamos a 1200 pesos, el cliente la terminó comprando a 1800. Cuando nos enteramos nos preguntábamos por qué, qué mierda pasó. No lo podíamos entender. El tema era muy simple: la velocidad con la que lo producían. Los tipos la compraron en ese lugar más caro pero porque al otro día la tenían en la fábrica. O se la entregaban directamente en el acto. Nosotros teníamos que esperar a que nos trajeran una muestra, después teníamos que hacer un croquis, encargar el material, y empezar a trabajar. No se la entregábamos en menos de

⁴ Vale mencionar que el universo de empresas recuperadas en el Gran Rosario así como incluye fábricas de dimensiones importantes (metalmecánicas, lácteas, pastas frescas, cristalerías), también cuenta con emprendimientos de baja escala productiva, e incluso con micro-emprendimientos. Entre estos últimos casos podemos mencionar la existencia de restaurantes y bares, talleres mecánicos, entre otros.

treinta días. Encima es todo tan cambiante, se hacen tantos tipos de cuchillas, que cómo carajo hacés para tener stock de todas las variedades para que después un tipo venga en algún momento que se le ocurra y te compre alguna de todas esas que vos hiciste. Porque aparte el mercado te innova todo el tiempo. Es terrible. Hoy te aparecen unas cuchillas largas así y mañana una corta así. O comprás material para una herramienta que sirve para tal máquina, pero el cliente finalmente cambia la máquina y entonces ya no le sirve más esa herramienta y suspende el pedido o te apura para que vos le digas que no podés cumplirle y así sacarte de encima. Hace poco los brasileños se metieron en el mercado con una cuchilla nueva y se ve que inundaron todo. El tema es que son cuchillas muy distintas, que no tienen nada que ver con el material que nosotros tenemos, entonces ahí ya te complicaron la producción y ni hablar la venta.”

Una hipótesis a modo de resumen parcial: los trabajadores tienen absoluta soberanía para fijar y regular sus **reglas internas** (principal logro de las recuperaciones), pero deben reorganizarse y adaptarlas en forma permanente de manera tal de no quedar por fuera de las zigzagueantes **reglas y condiciones** impuestas por el mercado.

Maurizio Lazzarato (2006: 117), refiriéndose a los últimos escritos de Marx, introduce una concepción del trabajo relevante para comprender las características específicas que asume la producción contemporánea: “Trabajar es estar atento a los acontecimientos, ya se produzcan en el mercado, en la clientela o en el taller: es poner en marcha una capacidad de actuar, de anticipar, de estar a la altura de los acontecimientos. Esto implica saber aprender de la incertidumbre y de las mutaciones, devenir activos frente a la inestabilidad (...).”

Para el mercado, por lo tanto, puede resultar secundario –cuando no prescindente- legislar en forma directa las regulaciones internas que se despliegan en este tipo de experiencias cooperativas, en la medida en que mantenga el control de las condiciones de valorización y productividad (Hudson, 2011) a las que deben someterse éstas para mantenerse con vida.

Nos preguntamos para continuar: ¿En qué medida se puede seguir caracterizando a estas dinámicas mercantiles como simplemente externas al funcionamiento y auto organización de las fábricas? ¿Qué significa que experiencias autónomas no puedan construir sus propias temporalidades?

Estas situaciones borran de alguna manera las fronteras entre el interior y el exterior de las cooperativas y abren interrogantes sobre los alcances de la autonomía lograda al momento de la recuperación.

Retomamos ahora -ya con nuevos elementos- una imagen extendida en los últimos años: fábricas recuperadas funcionando en soledad en los territorios antes descriptos. En las experiencias del Gran Rosario (aunque también a lo largo del país), los diversos ensayos de construcción de

movimientos político-sectoriales (MNER, FACTA) han tenido alcances sumamente acotados. No nos proponemos analizar los acontecimientos y las causas de la permanente desarticulación o crisis de los espacios en común entre las fábricas. Nuestra intención es concentrarnos en las consecuencias que trae aparejada la ausencia, más allá de las infatigables acciones de los presidentes de las cooperativas y un puñado de activistas, de una construcción institucional autónoma de envergadura capaz de inaugurar una nueva fase en la autogestión fabril. Y no porque no hayan surgido proyectos a lo largo de esta década, sino porque lo que ha primado es la dispersión de éstos –cuando no la multiplicación de conflictos- en un marco de generalizada y extendida indiferencia y apatía de la mayor parte de los trabajadores de las fábricas, que no participan en los movimientos que se fueron creando.

Cuando hablamos de construcción de instituciones de envergadura no nos referimos a nombres y siglas grandilocuentes, ni tampoco a discursos rimbombantes, sino a la predisposición para ensayar nuevas experiencias y formas institucionales en común que logren constituir un verdadero campo de la autogestión fabril autónomo y en conexión virtuosa con otras experiencias sociales; una ingeniería institucional nueva, puesta en marcha con nuevos fundamentos, objetivos, y modalidades de organización⁵, capaz de sustraerse, en dimensiones decisivas, de los imperativos y los tiempos impuestos por las dinámicas mercantiles, como de lograr una vinculación compleja con el propio Estado.

Contrataciones: tensiones generacionales

Incorporar nuevos trabajadores se torna un requisito indispensable para aquellas cooperativas que, habiendo conseguido estabilizarse en el plano económico, productivo y comercial, se disponen a dar un salto cualitativo de crecimiento.

No caben dudas de que la conflictividad que han provocado las disímiles decisiones que fueron tomando las cooperativas en esta materia, revelan una serie de dimensiones fundamentales para comprender su complejidad y ambivalencia.

Para abordar esta problemática desde la realidad material de las cooperativas y no desde meras posiciones teóricas, vamos a basarnos en lo ocurrido en dos casos del Gran Rosario. Nos

⁵ Así resume Paolo Virno los principios básicos de lo que él denomina instituciones post-estatales (en Gago, 2009): “El Estado no es la figura de la síntesis/contención de los instintos. Dicho de otra manera: las instituciones pueden pensar un carácter mediador sólo en la medida en que esta palabra ya no remite a una síntesis estatal. Segundo: son pos-soberanas en tanto no confían en la obediencia como forma de protección y, por tanto, pluralizan la decisión política. Tercero: la indistinción entre norma y hecho modifica la estructura jurídica de la institución: “Toda regla debe presentarse, al mismo tiempo, como una unidad de medida de la praxis y como algo que debe, a su vez, ser medido siempre de nuevo”.

referimos a la cooperativa La Victoria, dedicada a la elaboración de pastas frescas, y la cristalería El Aguante⁶.

La elección no es casual: si por un lado La Victoria ha decidido no incluir a los trabajadores como socios de la cooperativa, El Aguante, por el contrario, lo ha hecho sin excepción. Vale mencionar que la Ley de Cooperativas de Trabajo impide la contratación temporal o bajo relación de dependencia, tan sólo admite un período de prueba inicial de tres meses; a continuación o bien se incorpora como socios plenos o se despide a los trabajadores.

En el caso de La Victoria las incorporaciones se han realizado a través de diversas argucias legales y, en la actualidad, a través de la creación de un nuevo emprendimiento, anexo a la cooperativa, bajo la figura de una SRL, a través del cual se llevan a cabo los ingresos.

Sin embargo, más allá de estas diferencias en los modos de incorporación, hay un punto en común para ambos casos: la profunda perplejidad y el malestar que provocan el comportamiento de los trabajadores más jóvenes (desde ahora *pibes*) en los obreros que recuperaron las fábricas (en adelante *socios*).

La negativa de los socios de La Victoria a incorporar a los contratados como socios está fundamentada de la siguiente manera:

“El tema pasa concretamente por lo que uno luchó para conseguir ciertas cosas. Por ahí entra una persona y tiene los mismos derechos. Y entonces vos que te bancaste 10 mil cartas documento que te pedían esto o aquello, que tus hijos pasaron cosas, vos que te comiste muchos garrones, luchaste un montón, que no te llevabas nada a tu casa para poder comprar algo de materia prima en la fábrica, y ahora otros vienen y les toca la misma parte del todo. (...) El tema también es que hoy por hoy el número de pibes contratados es prácticamente idéntico o mayor al de los socios fundadores. Si vos los incorporás como socios plenos pronto los pibes nuevos nos van a superar en número. Claro, después te ganan la asamblea chicos de veinte años y hacen lo que quieren con la fábrica.”

Por el contrario, los obreros de El Aguante dan cuenta de su decisión:

“A las personas que incorporamos, las incorporamos como socios plenos. Eso es una decisión tomada. Les vamos descontando en muy cómodas cuotas mensuales el aporte inicial. Para nosotros ha sido un desafío grande hacerlo de esta manera.”

⁶ En ambos casos los nombres de las cooperativas fueron modificados para mantener la intimidad de sus decisiones en esta materia.

Hasta acá las diferencias. Pero veamos, de ahora más, los problemas en común.

Cooperativa La Victoria.

“Hace unos quince días empezamos a ponernos un poco más serios, porque había demasiado descontrol. Tuvimos que ajustar un poco las cosas. Los chicos contratados faltan y no traen certificados. En vez de aprovecharlo y decirnos falté por tal cosa, no, no traen nada, ni el certificado. Aparte ya era una cadena de incumplimientos. (...) tenés que poner un límite, porque los pibes faltan, llegan tarde, no avisan, no se comprometen con nada. (...) Entonces, vos lo que no entendés es que estos pibes que contratamos vienen de trabajos en donde les pagaban diez pesos, en negro, trabajaban doce horas y no tenían obra social, y cuando lo llamaban tenían laburo y cuando no lo llamaban, se quedaban sin nada. Acá vos le das el sueldo que le corresponde por convenio, tienen la obra social, tienen la ART, los aumentos, le das la comida si se quedan al mediodía, le pagás la hora extra, y no se calientan.”

Cooperativa El Aguante

“En nuestro caso, los chicos que fuimos incorporando son muy jovencitos y nos encontramos con pibes que no ven como una oportunidad la posibilidad de adquirir una capacitación, la posibilidad de un crecimiento futuro, de tener una familia. Acá la mayoría deja de venir sin avisarnos. O te avisa días después. O te dicen: ayer me quedé dormido o se me pinchó una bicicleta o me fui a dormir a la casa de mi novia y no tomé el colectivo. Los que no venían más, en muchos casos les tuvimos que mandar cartas documentos y expulsarlos porque ni siquiera venían a firmar la renuncia. Era un problema estatutario porque ellos, en definitiva, eran socios (...). Nosotros pensábamos que era un tema únicamente de dinero, pero después empezamos a pagar mejor y la situación no cambiaba. En el 2010 estamos con los honorarios al día y estamos pagando muy bien. Pero siguen faltando igual. Y encima después te discuten todo. Te dicen: -“Y qué, me van a suspender...bueno, dale, suspendeme, echame.”

Si algo deja en claro los testimonios es que el comportamiento de los *pibes* no está determinado *necesariamente* por el modo contractual de inclusión. Esa fue una hipótesis que sostuvimos en los primeros años de investigación y que pronto se mostró limitada: “En tanto los contratados no forman parte de la cooperativa, e incluso, en múltiples casos, que se los incluye de manera precaria, no encuentran motivaciones ni aspiraciones para una real implicación en su trabajo. El empleo en estos procesos de autogestión obrera es una experiencia laboral más en un marco de movilidad permanente”.

La negativa de ciertas cooperativas a incorporarlos como socios abrió, tanto en las fábricas como en los movimientos políticos (MNER, FACTA), una fuerte polémica en torno a la precarización entre obreros, la falta de socialización de la fábrica, las razones que se esgrimían para no hacerlo, etc.

Sin embargo, transcurridos los años, a medida que otras experiencias que sí los incorporaban como socios plenos también daban cuenta de las dificultades con los pibes (inasistencias, movilidad permanente, desapego, falta de implicación), se tornó indispensable revisar nuestra hipótesis inicial y sumar nuevos elementos.

Uno de éstos se vincula con el problema de la disciplina. Ante los incumplimientos, los socios suelen poner en práctica medidas disciplinarias que otrora les aplicaban los patrones, o bien incluyen beneficios económicos a modo de nuevas motivaciones. Lo notable (más allá de la decisión de repetir métodos patronales) es que aquellas mismas sanciones y apercibimientos que los habían marcado de manera decisiva a lo largo de su desarrollo fabril, no causan efectos más que superficiales en los pibes. En las entrevistas realizadas a lo largo del 2010, los socios dieron cuenta de los mismos incumplimientos que habían relatado en diálogos y entrevistas realizadas en el 2004, 2005 o 2006. A pesar de la insistencia, no se habían producido transformaciones sustantivas en el vínculo con los pibes. Esto nos lleva a afirmar que lo que antes educaba, socializaba y producía un tipo específico de obrero fabril, en la actualidad devino obsoleto. Es decir, no interpela a pibes que no se encuentran socializados ni subordinados bajo los códigos y preceptos del sistema de fábrica (Hudson, 2011). La consecuencia: el avance de la frustración, el desconcierto, y los conflictos.

La Victoria

“A mí me enferma el tema del horario. Nosotros estábamos a las 5 de la mañana esperando al dueño para que abriera para entrar a laburar. A lo último nos tenía que decir bueno, che, váyanse.”

El Aguante

“A mí a esta altura se me quemaron los papeles. Lo que yo pensaba que podían ser valores válidos al menos para seguir apostando a cierto rumbo, entusiasmarse, pensar en el futuro y no solamente que todo pasara por el dinero, no lo es así para los chicos, se ve que lo viven de manera diferente. Es importante para mí y para el resto del consejo de la administración, pero no para ellos.”

Para los socios resulta incomprensible –e injustificable- que los pibes no muestren compromiso con las labores que cumplen, cuando ellos, por su parte, sí cumplen con las leyes

laborales. Lo mismo ante la reiteración de renuncias –mayormente repentinas y no comunicadas- de las fábricas.

Pero si nos sumergimos en la narración de los pibes sobre sus trayectorias laborales, nos encontramos con la reiteración de empleos en negro, contratos temporarios, largos períodos de desocupación, combinación entre el cobro de subsidios estatales y la realización de changas, etc. Por el contrario, en el caso de la historia de los socios, incluso de los más jóvenes, éstos cuentan con décadas de trayectoria en estas mismas fábricas que recuperaron.

Los pibes, por el contrario, suelen alejarse anteponiendo el cansancio y el tedio que les provoca la repetición de tareas, o porque consiguen otro empleo, o simplemente porque ya no les interesa seguir trabajando allí (Hudson, 2011). Para muchos de éstos no es un plan promisorio forjar una carrera laboral de largo plazo. Objetivo primordial que sí aparece –claramente- en la historia pasada y presente de los socios. Los pibes ponen en marcha estrategias de supervivencia coyunturales. Hay una subjetividad en juego en ellos que se aleja del imaginario dominante que prevalece en los socios sobre las características de un obrero fabril. De allí la distancia y los conflictos generacionales. Así lo testimonia un pibe incorporado en La Victoria:

“Ese es el tema que yo tengo en los trabajos. Falto mucho. Yo, por ejemplo, salgo de joda el viernes y termino el lunes, por decirlo de alguna manera. El trabajo no me importa nada. Bueno, por ahí un toque sí, pero no mucho. Aparte cuál es el problema, si me echan de un trabajo, busco otro (...) Yo lo que no entiendo es si la hora extra es opcional por qué se enojan tanto si te vas y te andan diciendo cosas. Eso es lo que no me gusta de acá. Si fuera por mí yo no haría horas extras porque tenés que estar todo el día encerrado acá adentro: entrás a las 6 de la mañana y te vas a las 6 de la tarde. Dejate de joder. No puedo salir a pasear a ningún lado y eso que no tengo familia porque ahí sería peor. El trabajo es lindo pero te tienen muy encerrado. (...) A mí el futuro hasta ahora no me importa, yo cuido la vida, el futuro viene solo. Eso me lo enseñó una vez mi abuelo: el futuro viene solo.”

Los desencuentros y conflictos entre socios y pibes ponen de manifiesto disímiles imaginarios en torno al mundo del trabajo. La noción de futuro, la cantidad de horas de permanencia en las fábricas, el tedio, la monotonía, el tiempo libre, el consumo, los sentidos del trabajo, la autogestión, la igualación entre trabajo e identidad, trabajo y sacrificio, disciplina, son algunos de los elementos puestos en juego en estas tensiones generacionales que se suscitan al interior de las cooperativas que han ido incorporando nuevos trabajadores.

Quizás estos mismos elementos puedan devenir en interrogantes fundamentales a reabrir en una discusión colectiva amplia, que abarque a múltiples actores y movimientos sociales (incluidos

aquellos que acompañamos a estos procesos desde la investigación social) en torno a la cultura del trabajo hegemónica y la autogestión. Y desde allí gestar nuevas condiciones para la construcción e invención de instituciones autónomas, nuevas, entre las empresas y fábricas recuperadas que luchan por sobrevivir y avanzar en este siglo XXI.

REFERENCIAS

VIRNO, Paolo (2006). *Ambivalencia de la multitud: entre la innovación y la negatividad*. Buenos Aires: Tinta Limón. Citado en GAGO, Verónica (2009, abril). *El tiempo de la innovación*. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. (En línea), 24. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/>;

HUDSON, Juan Pablo (2011). *Acá no, acá no me manda nadie. Fábricas recuperadas por obreros 2000-2011*. Buenos Aires: Editorial Tinta Limón;

LAZZARATO, Maurizio (2006). *Políticas del acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Seguridad social y Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Problemáticas en Argentina

Iliana Irupé Fernandez Vilchez. Estudiante de la Facultad de Derecho (UBA) y de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA); Integrante del cuerpo docente de la Cátedra “Universidad, Territorialidad y Economía Solidaria” - Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

María Eleonora Feser. Contadora Pública Nacional por la Facultad de Ciencias Económicas (UBA); Abogada por la Facultad de Derecho (UBA); Docente de la Universidad Nacional de Moreno; Asesora de organizaciones sociales.

Valeria Mutuberría Lazarini. Economista por la Facultad de Ciencias Económicas (UBA); Magíster en Economía Social por el ICO/UNGS; Candidata a Dra. en Antropología Social por la UNSAM/Becaria CONICET; Asesora de organizaciones sociales.

Facundo Ureta. Abogado por la Facultad de Derecho (UBA); Asesor de organizaciones sociales.

I. Introducción

En Argentina, las modalidades y condiciones de trabajo se fueron transformando con la implementación de las políticas neoliberales, que derivaron en la pérdida de los beneficios y derechos de los trabajadores conquistados históricamente.

En este marco, se han desarrollado con más fuerza modalidades de trabajo colectivos autogestionados, entre ellos, la recuperación de empresas por parte de sus trabajadores (ERTs).

Dado el crecimiento y consolidación de las ERTs a lo largo de los últimos años, el presente artículo pretende analizar la problemática de seguridad social que alcanza a estas experiencias, así como también, cómo se diferencian respecto al trabajado bajo relación de dependencia regularizado.

Para ello, el artículo se divide en cinco partes. La primera plantea brevemente el contexto en el que surgen las empresas recuperadas y las principales problemáticas que alcanzan al sector. La segunda parte, describe brevemente el sistema previsional argentino. La tercera, aborda la problemática jubilatoria en las ERTs. En la cuarta y última, exponemos las reflexiones finales y posibles propuestas para atender la problemática jubilatoria.

II. Empresas Recuperadas por sus Trabajadores: contexto de surgimiento, características y principales problemáticas.

Las políticas neoliberales de ajuste estructural trajeron aparejado la retracción del empleo bajo

relación de dependencia, aumento del desempleo, deterioro de las condiciones de trabajo y de los ingresos de los trabajadores, y por ende, de la calidad de vida de la población. A esto se sumó la “desregulación del mercado de trabajo” o “flexibilización laboral”, que significó la precarización aún mayor de las condiciones de trabajo y el desamparo de los trabajadores.

En el año 2001, la crisis económica, social y política, empeora la situación de los trabajadores. La pérdida de la fuente de trabajo, derivó en el aumento de las actividades de autoempleo/cuentapropismo y experiencias autogestionadas que generan ingresos para la subsistencia de la familia. Entre estas modalidades se destacan la recuperación y autogestión de las empresas, que fueron vaciadas y cerradas en manos del capital privado.

Inicialmente, la recuperación como estrategia de conservación de los puestos de trabajo se pensó como una acción coyuntural que respondía a las condiciones generadas por la crisis de 2001. Pero con el paso de los años, la recuperación comenzó a visualizarse como una estrategia “alternativa” frente al cierre, quiebre o incumplimientos de los contratos de trabajo. En este marco, es interesante reflexionar si las ERTs pueden pensarse como *un polo alternativo a la economía del capital*, entendida como una respuesta no capitalista en condiciones de hegemonía de este modo productivo (Rebón y Salgado, 2008).

Si bien, inicialmente los trabajadores adoptan la opción de ERT autogestionaria no por convicción ideológica sino como resultado de un proceso de defensa del trabajo; a medida que se desarrolla el proceso de recuperación y puesta en marcha de las actividades, en muchos casos se van generando otras relaciones y discusiones al interior de las organizaciones, que a veces trascienden hacia el exterior, aspectos que derivan en reflexiones sobre el modo de producción, la propiedad de los medios de producción, la relación con el Estado, la relación con otras experiencias similares, etc.

Esto nos permite pensar, que se están gestando formas que quiebran con la lógica de la economía capitalista, basada netamente en la generación y acumulación de la ganancia por medio de la explotación y deterioro de las condiciones de trabajo, y emergen formas participativas y colectivas que centran atención en el trabajo, la satisfacción de las necesidades de los integrantes y toma de control de la producción y reproducción por parte de todos los trabajadores.

El desarrollo de estas prácticas problematiza algunos aspectos, como ser: 1. las diferencias entre modalidades autogestivas y las formas de organización del trabajo asalariado fabril, idea relacionada directamente con el trabajo sin patrón/trabajo asalariado y el proceso de desmercantilización de la fuerza de trabajo; 2. cuáles son los procesos de democratización al interior de las ERTs, como prácticas que intentan quebrar las “jerarquías” al interior; 3. desarrollo de capacidades por parte de los

trabajadores que contribuyen a la preservación de las unidades productivas, con ello no sólo se trata de ocupar y resistir, sino también de producir, vender, cobrar y pagarse a sí mismos, a través de una comprensión integral del proceso productivo – administrativo; 4. la tensión existente en relación a la propiedad de las maquinarias cuando los trabajadores toman la decisión de recuperar su fuente de trabajo, la ocupación y posterior puesta en funcionamiento de la producción; 5. el desarrollo de actividades no productiva/no mercantiles (centros culturales, bachilleratos populares, escuelas técnicas y centros de formación de oficios, bibliotecas, comedores populares, etc.), relacionadas con la comunidad (Lucita, 2009; Rebón y Salgado, 2008).

Como se puede observar, las problemáticas que alcanzan a las ERTs son diversas y la persistencia de la recuperación como modalidad de preservación de la fuente de trabajo, se debe a la instalación cultural de la forma social recuperación como un repertorio de acción posible, transformándose en una configuración de acciones existente, conocida y valorada positivamente por los trabajadores y la sociedad en su conjunto (Rebón y Salgado, 2008).

El avance de las ERTs aborda un tema clave que es el proceso de traspaso desde el trabajo asalariado al trabajo autogestionario. Este aspecto no solamente alcanza a los trabajadores y sus lógicas de acción, sino que interpela a los instrumentos legales y tributarios que regulan las modalidades de trabajo.

En relación a este último punto, existen diversas dificultades en el desarrollo cotidiano de las ERTs entre las que podemos mencionar, la falta de normativa específica que las regule y la falta de un sistema de seguridad social que se adecue a la realidad de los trabajadores.

Dado lo expuesto, entendemos que es necesario mencionar las diferencias existentes entre el trabajador autogestionado y el trabajador bajo relación de dependencia.

La noción de trabajador autogestionado no tiene un sentido unívoco, sino todo lo contrario, es una categoría que ha sido blanco de debate. En este sentido, y teniendo en cuenta la relevancia de las categorías en el momento de plantear propuestas que se adecuen a las necesidades de los trabajadores, se propone debatir esta categoría en tres niveles.

Un primer nivel refiere al debate político – ideológico de los sentidos asociados al “trabajador autogestionado”, es decir, cómo esta figura se visibiliza en los debates en torno a los cambios en los sentidos del trabajo y los procesos de organización del trabajo. Merece especial atención la potencialidad de esta categoría para dar cuenta de una identidad colectiva de los trabajadores que no se encuentran desarrollando actividades laborales bajo relación de dependencia.

Un segundo nivel se relaciona con aspectos jurídicos, entendiendo que hay un debate que debe

hacerse en torno a cómo la categoría de “trabajador autogestionado” puede incluirse en el actual marco normativo y mediante qué tipo de normas o complejo normativo incorporarse. Este aspecto representa un importante desafío, dado que invita a pensar cuáles son las cualidades o como se caracteriza al “trabajador autogestionado” para no quedar fuera de una ley o ser mal interpretada su figura, al punto de que las herramientas jurídicas no respondan a las necesidades de estos sujetos.

Por último, existe un tercer nivel que refiere a la noción “trabajador autogestionado” inmerso en procesos y actividades cotidianas que le dan sentido a su existencia. Este aspecto nos invita a pensar en la compleja red de relaciones y actividades de las que participan los trabajadores; donde las actividades no sólo refieren al proceso productivo material, sino un proceso complejo de trabajo que implica organizar el trabajo, actividades de gestión y administración, toma de decisiones, compras de insumos, atención a clientes, comercialización, etc.

Los aspectos mencionados dan cuenta que el “trabajador autogestionado” actúa en un marco complejo de análisis, atravesado por un contexto social, histórico, político y cultural que no le es ajeno. En este sentido, a continuación presentaremos la problemática de los trabajadores de las ERTs en lo que respecta a la seguridad social.

III. Sistema único de seguridad social argentino (SUSS)

III.1. Generalidades y categorización de trabajadores de ERTs.

Como hemos referido anteriormente, uno de los mayores conflictos a los que se enfrentan las ERTs, es la inexistencia de un marco normativo específico que regule su actividad; como así también carecen de instrumentos legales las cooperativas de trabajo, forma jurídica que adoptaron la mayoría de las ERT por imperativo legal; circunstancia que se corrobora en materia de seguridad social. Por este motivo, antes de analizar la problemática concreta de los trabajadores autogestionados, describiremos sintéticamente el actual sistema de seguridad social en la Argentina y su aplicación a la modalidad de trabajo autogestionado.

El Sistema Único de Seguridad Social (SUSS) en Argentina se compone de cinco elementos:

1. el sistema integrado de jubilaciones y pensiones (SIPA),
2. el régimen de asignaciones familiares,
3. el de riesgos del trabajo,
4. las prestaciones por desempleo, y
5. el sistema nacional de seguros de salud (Obras Sociales).

El sistema está a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y se encuentra financiado con los recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales de los trabajadores en actividad así como de los empleadores, además de ciertos impuestos recaudados a tal fin.

Para poder acceder al SUSS los trabajadores deben realizar aportes periódicos que, en el caso de los trabajadores en relación de dependencia, una parte de los aportes los realiza el propio trabajador y otro porcentaje el empleador. Sin embargo, por sus características particulares, en la década de los noventa la ANSES dispuso que los asociados a cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes de la misma, considerándolos como “trabajadores autónomos”.

La definición de trabajador autónomo es la de aquel que se desempeña con independencia en el trabajo y con ausencia de subordinación, desarrollando su actividad en una organización propia, de la cual el mismo sujeto es el organizador, asumiendo los riesgos, trabajando por y para sí (Ruggeri, 2009). Como vemos, esta categoría no se relaciona con las características propias del trabajador de una cooperativa de trabajo, por lo que su encuadramiento resulta forzado y, como consecuencia, perjudica la situación del trabajador frente al SUSS.

Como peculiar -e ineficaz- paliativo a esta circunstancia se dispuso que las cooperativas de trabajo debidamente inscriptas ante el órgano estatal nacional de contralor (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social –INAES-, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación) pueden solicitar la inscripción de sus asociados en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes o Monotributo. El Monotributo es un régimen tributario integrado y simplificado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas (IVA e impuesto a las ganancias) y previsionales (obra social y jubilación).

Cada trabajador debe inscribirse en una categoría determinada del Monotributo conforme a diferentes pautas. En el caso de los trabajadores autogestionados el parámetro que debe ser tomado es el monto de retiros que recibe por parte de la cooperativa en el año. El monto de los retiros incidirá en la categoría en la que está inscripto el trabajador, si los retiros aumentan, el monto total del monotributo aumentará porque sube de categoría. Sin embargo, dicho aumento sólo se debe al componente impositivo y no a los correspondientes al sistema previsional, que quedan fijos. Para ilustrar este aspecto, se desarrollará y analizará un ejemplo en el apartado IV.

Cabe destacar en este punto que la ley permite a los trabajadores de cooperativas de trabajo debidamente inscriptas ante el INAES acceder al llamado “monotributo social”, régimen similar al Monotributo pero que se diferencia en tanto el monotributista social sólo abona cincuenta por ciento

del aporte correspondiente a la obra social y el resto de las prestaciones son subsidiadas por el Estado Nacional.

III.2. Componentes del SUSS: seguros de riesgos de trabajo, asignaciones familiares y seguro de desempleo.

Se observa que bajo el régimen del Monotributo, donde se inscriben obligatoriamente los trabajadores de las cooperativas de trabajo, sólo se puede acceder a dos de los cinco componentes del SUSS: la obra social y la jubilación -con sus bemoles-.

En lo que respecta a los riesgos de trabajo, la situación de los trabajadores autogestionados es muy compleja, puesto que la ley N° 24.557 de Riesgo de Trabajo establece que únicamente los empleadores pueden contratar un seguro ante una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) para su trabajadores, figura que no se encuentra en las cooperativas de trabajo ya que les está vedado tener trabajadores bajo relación de dependencia.

Cabe destacar que los seguros por riesgo de trabajo que se pueden contratar ante las ART poseen una reglamentación especial que, entre otras cuestiones, abarata ostensiblemente los costos de las pólizas, con la finalidad de que el trabajador cuente con la seguridad de poder obtener una importante compensación en caso de que sufra un accidente en su ámbito laboral, especialmente si lo incapacita, en cualquier proporción, para continuar desarrollando sus tareas laborales.

Ante el impedimento de contratar un seguro por riesgos de trabajo bajo el sistema de ART, las cooperativas de trabajo se han visto obligadas a contratar seguros de accidentes laborales para sus asociados, los cuales son ofrecidos por empresas aseguradoras no enmarcadas dentro de la ley citada. Los costos de estos seguros son sustancialmente elevados en relación a los que prestan las ART teniendo en cuenta que las prestaciones que otorgan uno y otro son distintas. Para citar un ejemplo que ilustre lo mencionado, si consideramos un trabajador que percibe una remuneración bruta de \$1.200 el valor que tendrá que abonar el empleador por la ART será de \$ 36,06 (3% sobre la remuneración bruta mas \$0,60 ctvs¹) mientras que una cooperativa de trabajo cuyo retiro de asociados mensual ronde el mismo monto,

¹ Según la ley de riesgos de trabajo (Art. 23 y sgtes) la alícuota la debe fijar cada ART y será aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación. La alícuota utilizada en el ejemplo corresponde al valor de mercado vigente en julio de 2011.

deberá abonar por un seguro de accidentes laborales, con menos prestaciones que una ART la suma de \$61².

Por otro lado, la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557) dispone que las contingencias y situaciones que deben ser cubiertas por una ART son las indemnizaciones por accidentes de trabajo, por enfermedades profesionales, incapacidad laboral temporaria o permanente, invalidez, muerte del trabajador, como así también las prestaciones en especie, entre las que se encuentran incluida la asistencia médica y farmacéutica, las entrega de prótesis y ortopedia, la rehabilitación, la recalificación profesional y el servicio funerario. Sin embargo, las prestaciones incluidas en el seguro de accidentes laborales cubren solamente las prestaciones médico farmacéuticas, las indemnizaciones por muerte accidental, por incapacidad total o parcial permanentes producto de un accidente, una compensación diaria de \$100 en caso de internación por accidentes (con topes de 30 días y una franquicia de 3) y, finalmente, un seguro por sepelio todo con topes que no superan los \$100.000. Como vemos, existe una verdadera y palmaria desproporción las prestaciones que brindan las ART y las que se obtienen con el seguro de accidentes, aún cuando el costo de esta última es susceptiblemente más elevado, en liso y llano perjuicio de los trabajadores de ERTs.

El segundo componente del SUSS al que los trabajadores de cooperativas de trabajo se ven impedidos de acceder son las asignaciones familiares, el cual contempla las asignaciones por nacimiento o adopción, por casamiento, a la ayuda escolar anual y mensual por hijo e, incluso, a la Asignación Universal por Hijo (salvo en el caso de monotributistas sociales).

La tercera prestación del SUSS a la que los trabajadores de cooperativas de trabajo se ven vedados de acceder es la prestación por desempleo, la cual es una prestación económica, para trabajadores cuya relación laboral se haya regido por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y que se encuentren en situación legal de desempleo. El cálculo de la prestación se realiza a partir de los salarios cobrados durante los seis meses anteriores a encontrarse el trabajador en situación de desempleo. Los trabajadores cooperativistas no pueden así acceder a tal prestación en tanto revisten la calidad de monotributistas.

III.3. Breve descripción del sistema jubilatorio argentino.

² Información aportada en julio de 2011 por la Cooperativa de Trabajo La Nueva Unión Ltda. sobre cotización realizada por un consultor en seguros.

Expuesta someramente las categorías del sistema, cabe analizar cómo funciona el sistema jubilatorio en la Argentina. En el sistema integrado de jubilaciones y pensiones (SIPA) están comprendidas todas las personas mayores de 18 años que se desempeñen en actividades en relación de dependencia o en forma autónoma.

Los requisitos generales establecidos para poder acceder a una jubilación son: haber cumplido la edad de 65 años (hombres) o 60 (mujeres) y haber efectuado 30 años de aportes. Los aportes al sistema previsional son realizados en parte por el empleador y en parte por el trabajador, que representa un porcentaje del salario percibido por el trabajador. A partir de dichos aportes es que se calculará el monto de la jubilación que luego se percibirá, la cual se compone de un rubro fijo, llamado Prestación Básica Universal (PBU), y uno variable en función de los aportes realizados durante el período en actividad (PC y PAP).

La Prestación Básica Universal es una prestación que el Estado reconocerá a todos los incorporados al Sistema Previsional que cumplan con la edad jubilatoria y que acrediten por lo menos 30 años de servicio. Es una suma fija que se ajusta anualmente y a la que accederán todos aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de jubilarse.

Por su parte, la prestación compensatoria se calcula tomando el 1,5% por cada año de servicios con aportes, o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta y cinco años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas y percibidas durante el período de ciento veinte meses inmediatamente anteriores al cese en el servicio (si se encuentra en relación de dependencia) o sobre la categoría que revestía como trabajador autónomo (incluidos, como vimos, monotributistas).

De este modo, la jubilación a la que el trabajador tendrá derecho se verá determinada exclusivamente por los años de aportes que posea y por el sueldo bruto (sin considerar aguinaldos) que hubiere percibido durante los últimos diez de aquellos o de la categoría, como autónomo en la que estuviese inscripto.

Cabe mencionar también que la jubilación mínima se encuentra establecida y garantizada por ley, por lo que en caso de que al aplicar los cálculos expuestos la suma resultante fuese inferior a ese mínimo, existen mecanismos para ajustarla y alcanzar tal base.

IV. La compleja problemática de los trabajadores de las ERTs en materia jubilatoria

Al momento de analizar el perfil de los trabajadores que constituyen las ERTs podemos notar que se trata mayoritariamente de trabajadores cuya condición de origen es la de asalariados, provenientes de un empleo estable bajo relación de dependencia formalmente reconocida en la empresa fallida. Otra característica de estos asalariados tiene que ver con los niveles de antigüedad de los trabajadores en las empresas, la antigüedad de ellos suele rondar los 10 años o más (Rebón, 2007).

En lo que hace al campo jubilatorio propiamente dicho, la formalización de la relación laboral implica encontrarse en un esquema de aportes jubilatorios cuyo monto es determinado por un porcentaje de su salario bruto tal como fue descripto en el punto anterior.

Cuanto mayor sea la cantidad de años que un trabajador haya dedicado a una empresa, mayor deberá ser el salario, debido a que en los convenios colectivos de trabajo la antigüedad es un plus que incrementa el salario en función de un porcentaje que se va ampliando con el transcurso del tiempo en proporción al sueldo bruto. En el caso de las ERTs, como mencionamos, muchos de sus trabajadores contaban con una antigüedad importante en la empresa, lo que implica una base de cálculo mayor sobre la cual aplicar el porcentaje relativo a sus aportes jubilatorios.

En el proceso de recuperación de la empresa, los trabajadores deben optar por una estructura legal que ampare dicho proceso, en el 94% de los casos, la elección se ha inclinado por la conformación de una cooperativa de trabajo (Programa Facultad Abierta, 2010). En este marco, esa opción obliga a los trabajadores a ingresar en un esquema de aportes distinto al que tenían en su condición de asalariados con una relación de dependencia formalmente reconocida, que se denomina “monotributo”, como se explicitó en el apartado anterior.

Según la Administradora Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el monotributo o sistema de régimen simplificado “consiste en concentrar en un único tributo el ingreso de un **importe fijo**, el cual está formado por un componente previsional (Seguridad Social) y otro impositivo”³.

El monto del importe fijo dependerá de distintos parámetros en los que deba categorizarse el contribuyente. En el caso de trabajadores de cooperativas de trabajo el parámetro a tener en cuenta serán los ingresos en concepto de retiros (ingresos por su trabajo personal en la cooperativa). Actualmente las categorías y los montos a pagar mensualmente son⁴:

Categoría	Ingresos Brutos anuales	Impuesto Integrado	Aportes al SIPA (aportes)	Aportes Obra Social	Total a pagar por mes
-----------	-------------------------	--------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------

³ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/> - Fecha de ingreso marzo 2011.

⁴ Ver: <http://www.afip.gov.ar/monotributo/categorias.asp> - Fecha de ingreso marzo 2011

			jubilatorios)		
B	Hasta \$ 24.000	\$ 39	\$ 110	\$ 70	\$ 219
C	Hasta \$ 36.000	\$ 75	\$ 110	\$ 70	\$ 255
D	Hasta \$ 48.000	\$ 128	\$ 110	\$ 70	\$ 308
E	Hasta \$ 72.000	\$ 210	\$ 110	\$ 70	\$ 390
F	Hasta \$ 96.000	\$ 400	\$ 110	\$ 70	\$ 580
G	Hasta \$ 120.000	\$ 550	\$ 110	\$ 70	\$ 730
H	Hasta \$ 144.000	\$ 700	\$ 110	\$ 70	\$ 880
I	Hasta \$ 200.000	\$ 1.600	\$ 110	\$ 70	\$ 1.780

Fuente: AFIP (información actualizada a julio de 2011)

De la tabla anterior podemos observar que conforme aumenta el nivel de ingresos brutos anuales, el monto a ingresar por mes también se incrementa, aunque este aumento se debe al concepto de impuesto integrado y no a los otros componentes del monotributo (aportes jubilatorios y obra social), que se mantienen fijos.

Esto implica que en el esquema del monotributo no tiene importancia el monto que el trabajador perciba como ingreso, puesto que su aporte jubilatorio siempre será de \$110 pesos.

Para analizar el impacto que esto tiene, tomemos comparativamente a dos trabajadores que poseen un ingreso mensual de \$6.000 pesos por mes, el trabajador que se encuentra bajo relación de dependencia realizará aportes jubilatorios proporcionales a su ingreso, en este caso por un monto de \$660 pesos por mes mientras que un trabajador de una cooperativa de trabajo con el mismo nivel de ingresos que el trabajador bajo relación de dependencia, aportará solamente \$110 pesos.

Como explicamos en la segunda parte de este trabajo, la estructura del sistema jubilatorio argentino otorga dos prestaciones a cada persona en condiciones de jubilarse, una básica universal y otra compensatoria. Para acceder a la **prestación universal** se deben cumplir dos requisitos relacionados ellos con la edad y los años de servicio, mientras que la **prestación compensatoria** será calculada en función a un promedio de los aportes de los últimos diez años realizados por el trabajador.

En el caso de los trabajadores de las ERTs que cumplan con los requisitos básicos para jubilarse, los aportes que realizan bajo la figura del monotributo serán de \$110 pesos por mes independientemente del ingreso que haya tenido, por lo que al momento de realizar el cálculo jubilatorio para la prestación compensatoria sus años en el monotributo provocarán una merma del promedio de los aportes realizados, recibiendo una prestación compensatoria muy baja. Esto los pone en

una situación de desventaja respecto a un trabajador bajo relación de dependencia ya que a un mismo nivel de ingresos el trabajador autogestionado se encontrará recibiendo una prestación complementaria menor.

Así, a pesar de que un trabajador alcance de manera autogestionada un ingreso mayor que el que tenía bajo relación de dependencia, el aporte jubilatorio que realiza es menor, lo cual impactará en forma negativa en la suma que percibirá al momento de jubilarse.

Hasta la fecha no ha existido una solución para sortear esta problemática, aspecto que implica que un trabajador autogestionado se encuentra en una situación de desventaja respecto a un trabajador bajo relación de dependencia.

V. Reflexiones finales y posibles propuestas

Como ha quedado en evidencia, la falta de una regulación específica que contemple la situación de los trabajadores autogestionarios y las particulares del movimiento de ERTs han llevado a que, entre otros conflictos, los trabajadores de ERTs encuentren serios problemas para acceder a los derechos de la seguridad social. A continuación expondremos algunas propuestas sobre posibles modificaciones al sistema vigente en materia previsional, con el objetivo de que sirvan de disparador para futuros debates.

Sin embargo, es preciso destacar que cualquier modificación requiere de voluntad política tendiente a favorecer a este sector productivo e, incluso, en muchos casos una modificación legislativa, con las dificultades que ello acarrea. Tal sería el caso de los seguros por riesgos del trabajo, puesto que en tanto no se modifique la ley que regula la actividad de las ART, ellas no podrán emitir pólizas a favor de trabajadores de ERTs, por los motivos arriba expresados.

La primera propuesta, que posee la facilidad de no requerir una importante modificación del sistema previsional actual en tanto utilizaría las herramientas del monotributo disponibles, sería la admisión de un aporte voluntario mensual que realizaría cada trabajador. Vale aclarar que el aporte voluntario solo se refiere al componente jubilatorio del monotributo.

Actualmente, cuando se hace un aporte que excede lo que se debería haber pagado (sea en cualquiera de los tres componentes), el sistema de la AFIP arroja un crédito a favor del trabajador a fin de aplicarlo a una deuda futura o actual del contribuyente (por ejemplo, podría usar ese saldo a favor para pagar el monotributo del mes siguiente). Lo que se propone, es que este pago en exceso, al momento de tramitar la jubilación, sea tomado por la ANSES como aportes voluntarios en el SIPA que pasarían a formar parte del cálculo de los últimos 10 años de cotizaciones para cuantificar el monto de la

jubilación. La propuesta analizada tiene el inconveniente de que a nivel recaudatorio los ingresos en exceso de cada categoría van a una cuenta especial que no es utilizada por ANSES quitándole el elemento solidario al sistema, aunque puede ser superada si se readecuan las herramientas que ya posee la ANSES.

La segunda alternativa es que en el caso de trabajadores de ERTs se consideren como base del cálculo jubilatorio los 10 mejores años de aportes actualizados realizados por el trabajador y no los últimos diez. Vale aclarar que para esto deberían actualizarse seriamente, mediante un coeficiente que refleje adecuadamente los cambios en el poder adquisitivo de la moneda, los aportes realizados por el trabajador en cada momento de su vida laboral hasta la fecha en que se esté realizando la evaluación. Esta posibilidad requeriría la modificación de la ley 24.241 o la creación de una ley específica para trabajadores de ERTs.

Similar a la anterior, resultaría que la ANSES utilice como base del cálculo los diez últimos años de aportes realizados por el trabajador bajo relación de dependencia y no los últimos diez. Es decir, se evitarían computar aquellos años en los que se hubiera aportado como monotributista. También deberán actualizarse los montos de dichos aportes.

La cuarta propuesta está orientada a tomar como base jubilatoria el sueldo correspondiente a la categoría del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad o rama que al trabajador le hubiera correspondido en caso de haber seguido en la relación de dependencia, antes del ingreso a la cooperativa de trabajo. Esta debería funcionar de forma complementaria y **opcional**, es decir que sea el cooperativista quien puede optar por esta modalidad en caso de que le sea más beneficiosa. Con esta fórmula, se respetarían los beneficios jubilatorios con los que contaba el trabajador por rama de actividad.

La quinta alternativa, está dado por mantener el régimen previsional actual, pero con subsidios del estado. Esta alternativa está pensada para que los trabajadores, que así lo consideren, continúen en la misma estructura que tenían cuando estaban bajo patrón. Dentro de este esquema, la estructura de aportes es la siguiente. En la actualidad, los trabajadores aportan el 17% de su sueldo en cargas sociales, mientras que el patrón hace lo propio con un 26%. Nuestra propuesta reside en que los trabajadores continúen ingresando mensualmente el 17% de lo que denuncien como retiro y que el 26% sea contribuido por el estado. Sin embargo, a los fines de garantizar que el Estado solo subsidie a aquellas personas mas necesitadas y no a aquellas que estén en condiciones de pagar toda la carga, podría fijarse un tope de retiro que al ser superado el trabajador deba aportar un porcentaje superior de su retiro y el estado uno menor. Respecto de las asignaciones familiares debería encontrarse algún mecanismo de

información y de pago de las mismas, pudiéndose determinar a la cooperativa como sujeto informante e intermediario en el pago. En cuanto a las ART, se necesitaría aún de la reforma legislativa.

Finalmente, la última de las posibilidades la constituye a creación de un “fondo compensador”, es decir un fondo que funcione bajo un régimen de capitalización de aportes destinado a complementar los haberes jubilatorios. Actualmente, la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA), conformó una mutual que gestiona el fondo compensador antes mencionado, quienes forman los órganos directivos de esta mutual son los asociados a cooperativas que integran dicha federación. Bajo este sistema, los adherentes realizan aportes cuyo monto varía según la cuota o módulo elegido. Al llegar a la edad jubilatoria, el adherente al fondo recibirá su jubilación correspondiente más una renta de este fondo que variará según los años aportados y el monto aportado.

En el plan existen dos etapas claramente diferenciadas: una de ahorro, formada por la integración de aportes mensuales y una pasiva, que se inicia con la jubilación y termina cuando se percibe todo el dinero de la cuenta individual de capitalización. Según este plan existen cuatro módulos o “cuotas de aportes” mensuales en la etapa de ahorro, cuyos aportes varían. Este sistema posee un parte solidaria ya que el 90% de lo aportado va a la Cuenta de Capitalización Individual (CCI), pero el 10% restante va al Sistema Solidario de Reparto (SSR). De esta manera los que menos ganan pueden aumentar su ingreso en función del SSR ya que se reparte en forma igualitaria y permanente. Pueden establecerse un plazo mínimo y máximo en la etapa pasiva, como así también el funcionamiento en caso de fallecimiento, incapacidades permanentes, etc. Por la naturaleza del fondo, el beneficio que pueden tener los trabajadores queda sujeto a las oportunidades de inversión que ofrece el mercado y posibilidades que disponga quien administre el fondo de acuerdo a los principios de diversificación del riesgo. Otro aspecto que debe tenerse en cuenta, es que el aporte a este fondo no libera al trabajador del pago del monotributo o del monotributo social.

Las ideas expuestas son propuestas que intentan dar respuesta a la problemática que se desarrolló a lo largo del artículo, sin embargo ellas no están cerradas, sino que las compartimos para que sean debatidas y evaluadas en tanto sus posibilidades de realización como en la conveniencia de llevarlas adelante (todas registran extremos favorables y desfavorables). No queremos dejar de mencionar que el presente artículo es resultado de un trabajo conjunto que se viene desarrollando en distintos espacios donde los trabajadores de las ERTs han manifestado su preocupación por revertir las actuales condiciones de precariedad de sus actividades laborales.

REFERENCIAS

Lucita, E. (2009). Empresas bajo gestión obrera: la crisis como desafío, OSERA/IIGG/FSOC/UBA. Disponible en: <http://www.iigg.fsoc.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/dossier/LUCITA.pdf> (Fecha de ingreso diciembre 2010);

Pérez, D. G. (2004). "Las cooperativas de trabajo y el monotributo", La Ley, Revista Jurídica Argentina, Volumen: 2004-F, Buenos Aires;

Programa Facultad Abierta (2010). "LAS EMPRESAS RECUPERADAS EN LA ARGENTINA. 2010: Informe del Tercer Relevamiento de Empresas Recuperadas por sus trabajadores", Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, Secretaría de Investigación/Secretaría de Extensión Universitaria, Buenos Aires. Disponible en: <http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe%20Relevamiento%202010.pdf>;

Rebón, J. (2007). *La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción Buenos Aires*, Ediciones Picaso, Ciudad de Buenos Aires;

Rebón, J. y Salgado, R. (2008). "Transformaciones emergentes del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores", en LabourAgain, Internacional Institute of social History. Disponible en: www.iisg.nl/labouragain (Fecha de ingreso diciembre 2010);

Ruggeri, A. (comp.) (2009). *Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires, Programa Facultad Abierta, Buenos Aires.

Trabajadores contratados de las fábricas recuperadas, un estudio de caso

Pablo Ardenghi. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

E-mail: pardenghi@hotmail.com

Introducción

En los últimos años ha existido una preocupación por el tema de las fábricas recuperadas. Abunda una gran cantidad de investigaciones que hacen referencia a cuestiones como su origen, el lugar que ocupa una fábrica recuperada en el mercado, el impacto social que éstas generan y las relaciones de producción que se desarrollan entre los trabajadores-socios de las mismas.

Habitualmente las fábricas recuperadas se organizan como cooperativas, siendo socios todos sus integrantes; si necesitan incrementar el personal contratan trabajadores por seis meses, pasado ese tiempo y de acuerdo con la legislación, estos últimos deben ser incorporados como socios o en caso contrario despedidos.

Los primeros interrogantes que motivaron a esta investigación nacieron en la Plaza San Martín de La Plata, que se ubica frente a la gobernación provincial. Un mediodía de 2008 asistí a la marcha de trabajadores de fábricas recuperadas, que solicitaban la aprobación definitiva de la ley de quiebras. En el diálogo con miembros de distintas cooperativas, hemos detectado, que en el interior de las fábricas existen ciertas diferencias que los documentos estudiados parecieran no haber relevado. Estas diferencias o jerarquías comenzaban con los socios fundadores (que habitualmente también eran miembros de las comisiones directivas internas), para finalizar en los trabajadores contratados, último eslabón de la cadena del colectivo de trabajadores.

Imposible no preguntarse ¿Qué sucede con estos trabajadores? ¿Son o no son miembros de las cooperativas? En un primer acercamiento al campo bibliográfico, nos pareció que en las investigaciones, poco se ha profundizado sobre qué tipos de trabajadores son contratados, qué clase de vínculos laborales se generan entre los viejos trabajadores socios y los nuevos contratados; y menos aún la situación de aquellos que son despedidos o finalizan el contrato.

El objetivo inicial de este trabajo fue indagar las relaciones laborales que existen entre los miembros – socios y trabajadores contratados. Vale destacar que la pesquisa se inició en el marco de una materia de mi carrera de grado, en el año 2009. En aquella ocasión he tenido la oportunidad de ingresar a la Unión Papelera Platense (UPP), fábrica ubicada en la localidad de Ringuélet, partido de La Plata.

Asimismo, las intenciones de esta investigación han sido: indagar en el marco de la historia reciente, el ciclo de la post-convertibilidad que da origen a la coyuntura económica actual en la que se sitúa UPP; describir las condiciones de empleo de los contratos temporales e investigar las diferencias existentes entre las relaciones laborales de socios fundadores y otros trabajadores a partir del caso de estudio; por último, identificar las causas de las diferencias existentes entre los contratos laborales de socios fundadores y de trabajadores contratados no socios.

Con esta primera aproximación, nuestro propósito ha sido contribuir al debate y la discusión sobre la dinámica del proceso de producción en el contexto de la autogestión de los trabajadores, gravitándonos en un estudio de caso.

Regulaciones laborales en una Fábrica Recuperada ¿Continuidad o cambio?

A partir de los años '90 hubo un proceso de desestabilización y debilitamiento de la fuerza de trabajo. Algunos indicadores de esta nueva situación –intensificada durante la crisis 2001- son: el debilitamiento de las organizaciones sindicales tradicionales, la nueva organización del trabajo: la polivalencia –un mismo trabajador realizando varias actividades-, la reducción de los costos de mano de obra, entre otras. La flexibilización laboral se hizo especialmente visible en fábricas y empresas, tomando diversas formas. Neffa (2003) plantea que algunas de éstas son: A) Subcontratos; que sería la delegación de “ciertas tareas a personas o unidades productivas dotadas de autonomía, que operan fuera del establecimiento... (y son remunerados)... en función del volumen de productos o servicios proporcionados, antes de que por la jornada de trabajo” (Neffa: 2003, p219). B) Los contratos de trabajo eventual; que consiste en proveer fuerza de trabajo asalariada contratada solo por el periodo que se considere estrictamente necesario para llevar a cabo la producción o prestar un servicio y para el que tiene la seguridad de disponer de recursos. Ahora bien ¿Podemos pensar que las fábricas recuperadas escapan a esta nueva dinámica laboral?

Con este estudio de caso pretendemos mostrar que podríamos pensar que existen diferentes categorías de trabajadores, distintas jerarquías. La intención del presente estudio será contribuir a la reflexión sobre verticalidad existente en las FR; analizando las prácticas empleadas en la incorporación de nueva mano de obra, porque consideramos que los trabajadores contratados representan el último eslabón en una cadena jerárquica preexistente entre los trabajadores. De esta manera, podría pensarse que en algunas FR se producen y reproducen jerarquías, distribución desigual de las ganancias, derechos laborales diferenciados y diferente posibilidad de participación en las decisiones de la empresa. En pocas palabras; podríamos presumir que no es lo mismo ser un socio, que un socio fundador, ni es lo mismo un socio que un trabajador contratado.

De esta propuesta central se desprenden dos hipótesis exploratorias. La primera es que la cantidad de trabajadores contratados podría llegar a explicar el grado de verticalidad jerárquica de las relaciones de producción que se despliegan entre los trabajadores de algunas FR, de manera tal que a mayor cantidad de trabajadores contratados, más jerárquicas y verticales son las relaciones laborales entre los trabajadores de la fábrica recuperada. La segunda hipótesis es que los trabajadores contratados de fábricas y empresas recuperadas son parcialmente incluidos a la planta permanente; los que ingresan a esta última -incluso como socios- en algunos casos no lograrían una igualdad real con respecto a los “socios fundadores”, aunque el discurso de estos últimos manifieste lo contrario.

Tomamos como unidad de análisis a la Unión Papelera Platense¹ (UPP), una fábrica de papel que se encuentra en Ringuelet, partido de La Plata. La UPP es también conocida como ex papelera San Jorge, ya que San Jorge era el nombre que poseía antes de su quiebra y posterior recuperación, en 2001.

Sobre la recolección de datos

De acuerdo con nuestros objetivos, consideramos que los instrumentos de recolección de datos más pertinentes son la entrevista semiestructurada y la observación directa, no controlada y no participante (Piovani: 2007; p193). Nuestra observación fue “directa” porque el investigador se puso en contacto directo con el fenómeno de interés. Ha sido “no controlada” porque se realizó en el mismo campo, no en un laboratorio ni otro ambiente artificial. A su vez la observación fue “no participante” porque adquirimos una actitud externa, de mera contemplación. Esto sucedió por la dinámica de producción de la papelera. El oficio de papelerero prácticamente no permite detenerse o descuidar el proceso productivo, por muchos minutos. El proceso de producción comienza en el sector de los pulpers² donde se elabora la pasta primaria. En el caso de la UPP hay tres pulpers con un trabajador a cargo de cada uno de ellos. Los trabajadores aquí deben alimentar al pulper constantemente con la materia prima. Ellos deben controlar el nivel de pasta primaria que se está elaborando para mantener un nivel estándar de la misma.

Tomando los cuatro tipos ideales de Gold (1958) sobre el rol del trabajo de campo que el científico social puede adoptar a partir de la observación y participación, consideramos que nuestra

¹ Mariano Féliz, Melina Deledicque y Juliana Moser han producido un interesante artículo que recorre la historia de la UPP “¿Combatiendo al capital? El caso de la recuperación de una empresa por sus trabajadores en Argentina”. El mismo se encuentra disponible en: http://www.nodo50.org/cubasieloXXI/congreso04/deledicque_290204.pdf

² El pulper es un dispositivo semejante a una gran batidora, donde se mezcla agua con la pasta de papel. Requiere por parte del operario, atención constante.

categoría sería la de “observador - como - participante” por que en ella la actividad de observación es mas bien formal, ya que no se dan las condiciones para una observación y participación informales a lo largo del tiempo³.

Para la observación se realizaron dos recorridos por la empresa en diferentes días. En estas visitas hemos dilucidado que la fábrica se maneja de manera muy sencilla: no hay una burocracia obrera ni empleados especializados. Las máquinas son bastante antiguas y sencillas de manejar. Salvo en la sección calderas no hay grandes inversiones de capital. Tampoco hay uso de equipamiento de salud y seguridad laboral: los trabajadores no usan guantes, botas, barbijos, ni protector para oídos. Aparentemente esto sucede más por desconocimiento que por abaratar costos.

Se llevaron a cabo cuatro entrevistas, de las cuales dos correspondieron a socios fundadores y dos a trabajadores contratados. Los socios entrevistados fueron: Antonio, socio fundador. Vive cerca de la fábrica. Tuvo participación activa en la toma y recuperación de la planta, al punto que su nombre figura en primer lugar en el Estatuto de la UPP. Gustavo, vive cerca de la fábrica. Su participación en la toma fue pasiva o secundaria. Es socio fundador y actual presidente de la UPP desde agosto de 2008. Antes de esa fecha se encontraba trabajando en planta (no formó parte del anterior Consejo de Administración). Tiene dos hijos que actualmente trabajan en la papelera.

Los trabajadores contratados entrevistados fueron: Mauricio, 26 años. Trabajador contratado hace un mes (febrero de 2009). Vive en Gorina. Al llegar a la papelera no contaba con experiencia laboral. Su padre trabaja en la planta hace 12 años. Nicolás, 18 años. Trabajador contratado hace un mes (febrero 2009). Contaba con experiencia laboral antes de llegar a la UPP. Su padre trabaja en la fábrica hace 25 años. Estos últimos datos revelan que los dos trabajadores contratados son hijos de socios fundadores.

Las entrevistas fueron realizadas en la misma fábrica aunque en circunstancias diferentes: los socios respondieron de manera óptima, tomándose su tiempo para contestar. Los trabajadores contratados hicieron lo propio pero “al pie de trabajo” es decir al lado de la máquina, no pudiendo desatender su proceso de producción. Esto hizo que, lamentablemente para los objetivos nuestra investigación, los datos más ricos fueran los producidos en los diálogos con los socios.

Autogestión de los trabajadores de la UPP

Al momento de su origen la UPP contaba tan solo con 27⁴ trabajadores, aquellos son los que denominamos “socios fundadores”. Según la fuente que tomemos hoy cuenta con 67 o 68 miembros.

³ Piovani, Juan. (2007) “La Observación”. En Marradi, Alberto; Archenti, Nélica y Piovani, Juan. *Metodología de las ciencias sociales*, Emecé, Buenos Aires. pag 194

Son todos asociados con los mismos derechos políticos y sociales, y todos ganan lo mismo. Sin embargo hay una diferencia entre los socios que recientemente ingresaron a la papelera y los que ya se encontraban. Nos contaba Gustavo, el presidente de la cooperativa que cuando se incluye a un asociado nuevo esa persona ingresa a la fabrica “debiendo un capital”, que tiene que ir pagando en un lapso de 5 años.

Los socios cobran por semana lo que se llama “retiro anticipado”, y a fin de año efectúan el “retiro total” que es una participación por la ganancia absoluta de la empresa. El capital que el socio nuevo le “debe” a la empresa se va descontando durante esos primeros 5 años de ese retiro a fin de año, aunque según nos dijeron los plazos pueden ser más elásticos dependiendo de las necesidades del trabajador. En palabras de Antonio (socio fundador): “los socios nuevos de lo que cobran tiene que ir pagando para llegar al mismo capital que el socio viejo, tiene que igualar”. Estamos en condiciones de decir que cada asociado es una suerte de pequeño accionista de la empresa que, a diferencia de la empresa con patrón, a demás de capital aporta su fuerza de trabajo.

El gobierno de la UPP está en manos de un presidente y un Consejo de Administración, ambos renovables cada cuatro años aunque el primer recambio fue en 2008⁵ y aparentemente los cargos administrativos actuales están siendo ocupados por socios de primera ola. Este ámbito administrativo toma todas las decisiones diarias dejando las más relevantes a la Asamblea de socios, que se celebra una vez por mes o mes por medio. En caso de emergencia puede haber asambleas extraordinarias. En la instancia asamblearia cada socio tiene voz y voto, todos los votos valen por igual, independientemente de las “acciones” que aquel posea o cuanto le “deba” a la empresa. Para participar de la asamblea lo que importa es ser socio. En caso de necesitar mano de obra es el consejo de Administración quien contrata gente nueva por seis meses. Pero es la Asamblea la que decide si aquella va a convertirse o no en asociado. Así, podemos decir que en términos relativos hay una jerarquía en lo que hace a cuestiones políticas o tomas de decisión.

La papelera posee ciertos criterios para contratar gente, en palabras del presidente: “primero que nada que tenga ganas de trabajar (...) y que haya trabajado en otro lado, no importa si en fábrica o en otra cosa”. Para los miembros de la papelera es importante que la persona tenga real necesidad de trabajo, por eso uno de los socios nos comentó que “nos fijamos si tiene hijos o una carga social”. Pero esto no sucede por plena solidaridad a los necesitados; sino porque alguien con hijos, con ganas de trabajar y con experiencia laboral es probablemente más adaptable al trabajo en cualquier condición. Sin embargo hay un criterio que predomina sobre todos los demás: ser familiar. “La prioridad la tienen ellos” decía el presidente Gustavo. De alguna manera esto explica por qué los dos

⁴ Asimismo llama la atención que en el Estatuto figure el nombre de 10 personas.

⁵ La primera comisión directiva gobernó durante seis años: 2002 - 2008.

trabajadores contratados que en la actualidad cuenta la fábrica no pasaron por ninguna entrevista laboral. “estaba yo solo y solamente hablé con Gustavo” dijo uno de ellos.

Habíamos dicho que la UPP es una fábrica chica y bastante sencilla. Pareciese que sus propios trabajadores son concientes de aquello. Señaló Antonio: “Acá aprendes mirando, está el otro al lado, acá el trabajo es mirar y sacar el papel, se requiere muy poca práctica”. De todas maneras nos aclaró que existe cierta división del trabajo: “hay un conductor de máquina, está el primer ayudante, el segundo ayudante, pero todos hacen mas o menos lo mismo”. Los trabajadores contratados cumplen el último eslabón de esta cadena. Mauricio (trabajador contratado) decía ser “el encargado de juntar los papelitos que caen al costadito. Después los llevo allá y saco los rollos y los llevo al pulper”. Nicolás (trabajador contratado) no hace algo muy diferente: “Yo bajo la bobina... la lima los jarros, llevo a pesar la bobina”. Entre ellos hay algunas diferencias, que posiblemente tengan que ver con el sector donde trabajan: Mauricio no está autorizado a prender la máquina en la cual se encuentra, contrario al caso de Nicolás que puede ejecutarla.

Socios y trabajadores contratados coinciden en que no hay jerarquías. El control de la jornada laboral lo ejercen los mismos asociados, en una relación directa personal y nada burocrática; dice Nicolás “por ahí alguno que hay acá que son medios chusmas. Pero si no, no hay nadie (que controle)”. Aunque pueden existir algunos matices ocultos, como da a entender Mauricio que prefiere trabajar de noche porque de día hay control, contrario a la noche que es más tranquilo. No obstante ambos sostienen que están conformes con el trabajo, que hay un buen clima de laboral y que su deseo es transformarse en socios, como sus padres.

Como el control lo ejercen los mismos asociados, se trata que familiares no trabajen juntos en la misma máquina y sector, y en lo posible en un mismo turno. Sin embargo uno de los contratados estaba trabajando codo a codo junto a su padre, cuestión que por supuesto a él no lo inquietaba: “esta bueno porque aprendo mucho”, repetía. No obstante aclaró que era una situación excepcional, ya que en realidad había ingresado a la planta para trabajar en otra máquina, pero ahora estaba reemplazando un socio que se había tomado vacaciones.

Aparentemente en la UPP no existe la rotación de trabajos. Contrariamente a lo nosotros vimos, el socio fundador Antonio dijo que la idea es que todos los miembros de la cooperativa salgan de planta alguna vez para pasar a la administración por un periodo. Mas allá de estas intenciones no hay rotación de secciones entre los trabajadores socios y contratados.

Nicolás relata que anteriormente había estado trabajando en un lavadero, en turnos de 12 horas (misma carga horaria que la papelera). Asimismo, al igual que en la UPP en el lavadero no había un control por parte de un gerente porque “el dueño venia cada cuatro horas y se iba”. Sin embargo, no dudó en decirnos que prefería trabajar en la cooperativa porque “allá te cansas más, acá es mas tranqui... cuando la máquina anda bien podes sentarte a tomar mate y eso”.

Los trabajadores contratados de la UPP no poseen ningún reglamento propio, su lugar en la fábrica está regulado por el propio estatuto de la cooperativa. En este último se establecen cuestiones básicas: que los contratos no van a tener una duración mayor a los seis meses y que no son renovables. Aunque ha habido casos excepcionales de gente que no pasó automáticamente a socio, estando algunos meses en una situación intermedia. Los salarios de los contratados suelen ser un 30% menos⁶ que el retiro semanal del socio. Estas disparidades se disuelven automáticamente cuando el contratado pasa a ser socio como dice Gustavo: “una vez que pasa a ser asociado pasa a cobrar el mismo valor de la hora, pasa a tener los mismos derechos, la misma Obra Social, la prepaga, todo lo mismo”.

Es interesante destacar cómo el presidente de la cooperativa describe la situación de los contratados (o aspirantes, como él mismo los denomina): “Ellos están con un contrato como cualquier otra empresa que toma gente contratada, tienen aportes en ANSES, tienen seguro de vida. Pero tienen la posibilidad que de acá a seis meses yo si o si les diga (si) se quedan pasan a ser socios”. No obstante existen otros beneficios e igualdades que raramente se puedan encontrar en una empresa con patrón. El presidente Gustavo nos decía “acá los asociados que llegan tarde pasada la media hora pierden el premio. Lo pierden todos: el nuevo el viejo, el del medio, yo. Hay un horario de entrada: 6 de la mañana, puedes venir 6 menos cuarto, 6 y cuarto. Si yo llego pasadas las 6 y media yo pierdo el premio. Se intenta que todos tengan los mismos derechos. La idea es que no haya privilegios”.

Estamos en condiciones de decir que, al menos en lo que hace en la retórica, los trabajadores contratados tienen los mismos derechos sociales que los asociados. Dice un socio al respecto: “la diferencia es en el valor de la hora, después todo lo que es comida, viáticos, nocturno, todo eso es igual. Premios por asistencia, todo igual”. Lo que llama la atención es que los contratados o “aspirantes” ignoren su situación social, ya que cuando se los consultó sobre su condición en cuanto aportes jubilatorios o cobertura médica, dijeron no tener idea. Uno de ellos contestó: “si hay, hay; pero hasta ahora no nos dijeron nada”. El segundo no dijo algo tan diferente: “no sé, pero debe ser igual (que los socios), que se yo”.

Los trabajadores contratados saben que existe la asamblea de socios, la cual ellos no tienen voz ni voto. Pero desconocen que es lo que se discute o que medidas se toman en este ámbito. Esto nos revela que ni siquiera participan “yendo a mirar” como nos dijo Antonio. Puede que los contratados sepan de la existencia de la Asamblea por sus padres, que son socios. Aún así es sorprendente que ni siquiera la reconozcan como espacio de toma de decisiones. A la pregunta

⁶ Llamativamente los dos trabajadores contratados no están siendo remunerados de la misma manera: Mauricio gana 620 pesos por semana, mientras que Nicolás está cobrando 400.

“¿Cómo se maneja la administración de la empresa?” ambos contratados respondieron no tener idea. Lo que si tienen claro es que de eso no se pueden preocupar hasta no ser socios.

Algo parecido pasa con el sindicalismo. La UPP como cooperativa no está afiliada a ningún sindicato: los socios parecen tener muy claro que no es necesario contar con representación corporativa cuando ellos mismos son sus propios patrones, cuando son ellos quienes autogestionan su propio trabajo. Ahora bien, aquellos valores no se reflejan en los contratados, quienes creen tener contemplación gremial. Nicolás por ejemplo nos aseguró que existe un sindicato que los protege, aunque no sabe cual es exactamente.

Sobre las hipótesis: Consideraciones finales

Un primer acercamiento al campo ha reflejado una fábrica muy equitativa en aspectos económicos y sociales, y relativamente igualitaria en términos políticos. Es equitativa en aspectos económicos porque todos los socios (el que barre, el portero o el presidente) ganan lo mismo por hora. Incluso los trabajadores contratados ganan un 30% menos que los socios. Sería útil comparar cuanta diferencia en términos salariales hay en una fábrica con patrón entre el gerente de planta y el trabajador contratado. También hay una equidad social porque todos cuentan con los mismos derechos y beneficios sociales: todos están regidos por el mismo sistema de “premios y castigos”. Y es relativamente igualitaria en términos políticos porque si bien existe una jerarquía obrera (presidencia y miembros del Consejo), aquella es mínima e imperceptible por los trabajadores. Por otro lado, si nos dejamos guiar por el corpus escrito todos tienen posibilidad de acceder a ese escalón administrativo alguna vez. Asimismo es la Asamblea y no el Consejo el organismo último y más importante de toma de decisiones.

A primera vista este balance podría llegar a dar la razón, en principio, a nuestra primera conjetura: “la cantidad de trabajadores contratados explica el grado de verticalidad jerárquica de las relaciones de producción que se despliegan entre los trabajadores de fábricas recuperadas, de manera tal que a mayor cantidad de trabajadores contratados, más jerárquicas y verticales son las relaciones laborales entre los trabajadores de la fábrica recuperada”. Destacamos que si solamente tomamos los números, podríamos aceptar la hipótesis porque la relativa horizontalidad de la UPP se correspondería con el reducido número de trabajadores contratados: recordemos que de 70 miembros, 68 son socios y tan solo dos son contratados.

Sin embargo hay que decir que esto no es tan así. No hay una relación de “causa - efecto”. Las entrevistas revelaron que en otros momentos la empresa contrató simultáneamente muchos trabajadores y las relaciones de producción fueron similares. Relata un socio: “En la primera etapa hemos llegado a contratar de a mucha gente. Llegamos a 17. Hicimos una evaluación quizás no tan

drástica porque había necesidad que los chicos aprendieran, y se les dio quizás un poco más de tiempo de aprendizaje. Se les dio un poco más de tiempo porque era algo nuevo y había lugares donde no había gente que pudiese enseñar el oficio a todos juntos...”.

La segunda conjetura sostenía que los trabajadores contratados de fábricas recuperadas son parcialmente incluidos a la planta permanente y los que ingresan a esta última nunca logran una igualdad real con respecto a los “socios fundadores”. En este caso pasa algo parecido a lo anterior: las entrevistas han revelado que al contrario de lo que sostenía la hipótesis la mayoría de los trabajadores contratados fueron incluidos como socios. De los 27 socios que fundaron la cooperativa en 2001, una gran cantidad pasó por este llamado “periodo de prueba”. Repetimos, hoy la papelera cuenta con 68 socios de pleno derecho. Recuerda Gustavo: “hasta ahora ha pasado solo un caso de una persona que no le renovamos el contrato que fue muy especial porque al segundo día empezó a llegar tarde, vino pasado de copas...” de la misma manera Antonio (socio fundador) haciendo memoria dice: “creo que 1 o 2 no fueron renovados. La mala suerte que tuvimos es que se tomó gente amiga (...) un chico de la estación de servicio (...) después se le terminó el contrato y no se lo renovamos”.

Esta facilidad para ingresar a la fábrica puede ser explicada a partir de la aparición de una variable que no había sido tenida en cuenta en el momento de acercamiento al campo: la cuestión familiar. Al ser los contratados familiares o amigos, difícilmente fuesen a quedar afuera de la cooperativa. Para “aprobar” ese periodo de prueba los requerimientos son mínimos: no llegar borracho, mantener una conducta laboral aceptable, cumplir con el horario, entre otras cosas. Por lo general cuando ingresan contratados es porque se los puede incorporar como socios, porque es una mano de obra que esta haciendo falta en la fábrica. Esto queda en evidencia cuando los contratados explican que vinieron a hablar con el presidente directamente: no hubo entrevista laboral previa ni había otra gente “compitiendo” con ellos por el puesto de trabajo. Quizás la excepción a la asociación casi directa pos periodo de aspirancia sean los dos trabajadores contratados entrevistados para este trabajo. El motivo no sería su aptitud laboral sino la recesión económica mundial, que ha reducido las ventas de la UPP en un 50% en el periodo agosto de 2008 - enero de 2009. Aun así el presidente recomendaba a los contratados: “ustedes tiene que trabajar como si fueran a quedar, porque si esto se reactiva a la primera gente que yo voy a llamar si tengo buen concepto es a ustedes”.

Por ultimo, podemos decir que las relaciones de producción que se desarrollan en las fábricas recuperadas reproducen el sistema capitalista, contrario a lo que dice parte de la bibliografía sobre el tema, y la UPP nos puede servir de ejemplo. El objetivo final de la papelera es maximizar el capital, ser económicamente rentable y estar incluida en el sistema. De hecho el presidente nos comento que de no ser por la situación que vive el país el objetivo para este año era invertir mucho capital en

la fábrica para comenzar a producir papel para escribir⁷, que es más rentable y permite el ingreso en un mercado mas reducido con menos competidores.

Ya desde sus orígenes como cooperativa lo que los trabajadores siempre quisieron fue “comprar la planta, tener cada uno un excedente a fin de año el cual le permita hacer algo a fin de año en su casita, comprarse un autito medianamente nuevo, poder ir progresando”. La idea no ha sido *combatir el capital*, en todo caso el objetivo podría haber sido generar una actividad productiva. Aún así la UPP sigue siendo una empresa de reducidas dimensiones y de escaso capital fijo. Está apenas vinculada a los sectores monopólicos del mercado del papel, de hecho sus principales clientes son pequeñas y mediana empresas familiares.

Hay que recalcar que tanto el gobierno municipal como el provincial siempre apoyaron la recuperación y autogestión de la planta. Al punto que hoy un socio se enorgullece en decir que la empresa esta considerada como “fábrica modelo en la provincia”. El apoyo gubernamental siempre fue moral, no económico. En este sentido nos comentaba Antonio: “en la época del `jque se vallan todos!´ nosotros decíamos ´jque vengan todos!´, parece mentira pero era así. Y hemos tenido apoyo de todos los partidos que tenían representación en ese momento. Había un intendente acá en La Plata (Alak) que todas las noches venia a tomar mate. También venia Bruera⁸ estando en campaña, 2 o 3 horas todas las noches. Venían diputados del radicalismo, del peronismo...”

Ni aún en los agitados años 2001 y 2002 la UPP tuvo interés en vincularse con otros movimientos sociales, como Piqueteros o Asambleas barriales, a quienes consideraban muy lejanos a sus objetivos. Con quienes si tuvieron y tienen contacto los trabajadores de la UPP es con otras cooperativas, sean o no recuperadas⁹.

Entonces, la UPP es una empresa capitalista. Su horizontalidad es ante todo interna, es decir una “horizontalidad para si”. De esta manera podemos entender porque no hay diferencias económicas ni sociales. Posiblemente esto suceda por las dimensiones: la UPP es una fábrica muy chica, con menos de 70 trabajadores, que cuenta con poca inversión de capital fijo, y donde casi todos los trabajadores son familiares y amigos. Un primer acercamiento al campo ha revelado un muy fuerte y llamativo sentido corporativo. Esto último podría ser el puntapié de una futura investigación.

⁷ La UPP produce papel servilleta, papel higiénico, papel para envolver frutas.

⁸ Pablo Bruera es intendente de La Plata desde 2007.

⁹ La UPP es miembro de la Federación Cooperativa de Trabajo (FECOOTRA).

Resumen

En los últimos años se han producido una gran cantidad de investigaciones sobre fábricas recuperadas (FR) que han referido a cuestiones como el origen y el lugar que ocupa una FR en el mercado, el impacto social que éstas generan y las relaciones de producción que se desarrollan entre los trabajadores-socios de las mismas. Sin embargo poco se ha investigado sobre qué tipos de trabajadores son incorporados, qué clase de vínculos laborales se generan entre los viejos trabajadores socios y los nuevos contratados; y menos aún, la situación de aquellos que son despedidos o finalizan el contrato. Este trabajo apunta a analizar las relaciones laborales que se desarrollan entre los socios-miembros de las fábricas recuperadas y los trabajadores no socios y contratados, a la luz de un caso: la Unión Papelera Platense. Utilizamos como principal método de recolección de datos las entrevistas semiestructuradas. Del estudio discursivo de los propios trabajadores de la fábrica se ha detectado que existe una horizontalidad "para sí" o hacia adentro, así como también una fuerte identidad corporativa. Esto último, en principio transfigura las diferencias económicas (aunque no tanto las políticas) entre las distintas categorías de trabajadores. Consideramos que existe una relación entre la relativa igualdad interna entre los distintos trabajadores y el número de miembros de la plata.

Palabras clave: Fábricas Recuperadas; Relaciones de producción; Trabajadores-socios; Trabajadores contratados.

REFERENCIAS

DELEDICQUE, Melina; MOSER, Juliana; FÉLIZ, Mariano. "¿Combatiendo al capital? El caso de la recuperación de una empresa por sus trabajadores en Argentina". En línea (Noviembre 2008) http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/deledicque_290204.pdf;

MARRADI, Alberto; ARCHENTI, Nélica y PIOVANI, Juan (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Emecé, Buenos Aires;

MAGNANI, Esteban (2003). "El cambio silencioso. Empresas y fabricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina". Buenos Aires. Prometeo;

NEFFA, Julio César (2003). "El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece". Buenos Aires. Grupo Editorial Lumen;

PICCHETTI, Valentina (2002). *Fabricas tomadas, fabricas de esperanza. Las experiencias de Zanón y Brukman* en Carpintero, Enrique y Hernández, Mario (comp.) "Produciendo realidad. Las empresas comunitarias". Bs. As., Topia;

REBÓN, Julián (2005). "Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción". Instituto de Investigaciones Gino Germani (FSOC-UBA), Documentos de Trabajo N° 44. En línea (Octubre 2008): www.iigg.fsoc.uba.ar;

REBÓN, Julián; SAAVEDRA, Ignacio (2006) “Empresas recuperadas: la autogestión de los trabajadores”. Buenos Aires. Capital intelectual. (Claves para todos, dirigida por José Num, N° 41).

La expropiación necesaria. El caso BAUEN.

Exposición de Federico Tonarelli en charla-debate realizada en el Centro Cultural de la Cooperación el jueves 18 de Agosto de 2011.

Desde ya, muchísimas gracias a Denise, Santiago, a todos los compañeros del Centro Cultural. A nosotros en particular desde el hotel, no solo nos une la cercanía con el Centro Cultural sino una relación muy fuerte, una relación política muy fuerte, diría a esta altura. Mientras escuchaba a los chicos, yo venía pensando un poco de referirme a algunos de los puntos que ellos muy bien indicaron y marcaron como cosas importantes para rescatar del proceso que nosotros protagonizamos y después les cuento la particularidad del conflicto del BAUEN, porque dentro del conflicto de empresas recuperadas, lo nuestro es algo bastante particular, con un entramado político, legal y jurídico bastante particular también; entonces hace que lo nuestro sea más difícil aun, que en líneas generales lo que tienen que afrontar el resto de los compañeros de las recuperadas. En relación a lo que planteaban ellos, si...creo que no cabe duda a esta altura, después de 10 años llegamos para quedarnos, nosotros después de discutirlo mucho e incluso tratar de formarnos en la idea de que era lo que estamos haciendo ¿no?, porque bien lo planteo Santiago, un proceso que se inicia no hay por qué negarlo, porque no es vergonzante, por una necesidad concreta. A partir del inicio de las recuperaciones, empezamos a tratar de entender un poco que es lo que estábamos haciendo y llegamos a la conclusión que llegamos para quedarnos, ¿por qué? porque la autogestión que llevamos adelante viene a cubrir los baches que las crisis económicas y las destrucciones de miles y miles de puestos de trabajo, no pueden volver a recomponer aun a tasas altas de crecimientos y a recuperaciones grandes en relación a los índices de generación de puestos de trabajo y la baja en los índices de desocupación. Incluso ahora, nosotros estamos por hacer un acto muy grande reclamando la expropiación del hotel y estamos pensando consignas o frases, o *leitmotiv*, como para salir con la campaña y la promoción previa y a un compañero se le ocurrió que podíamos salir diciendo que la autogestión vence la desocupación y nos pareció algo piola y concreto, porque estamos convencidos de que es así. Entonces lo nuestro es un procesos que se afianza con el tiempo, como explico Denise, tiene una meseta a partir de haber salido de la gran crisis 2001, 2002, pero que todos los días presenta un caso nuevo de empresa y les digo más, aun a riesgo de quedar como un fanático de lo que hacemos, de hecho lo somos, si no contribuimos a la recuperaciones de nuevas empresas, contribuimos a que los trabajadores de empresas fallidas puedan cobrar sus indemnizaciones, es tanto el temor a que recuperemos a la empresa... un buen ejemplo es la confitería Richmond, es tanto el temor que entremos nosotros a aconsejar a los compañeros,

para que pongan en marcha la confitería en sus propias manos, que rápidamente el sindicato, en este caso la burocracia sindical, que en relación al BAUEN jugó un papel nefasto, sirvió para que al menos los compañeros pudieran hacerse sus indemnizaciones y cobrar lo que les corresponde, para evitar así, que una nueva recuperada empiece a funcionar rápidamente, estoy convencido de esto porque nos ha ocurrido en infinidad de ocasiones a partir de que nos hicimos visibles y algo concreto. Otra de las anécdotas, de...las que surgen en el día a día es...los compañeros más grandes, con más años de trabajo, cuentan que en las discusiones sindicales, los viejos patrones ante reclamos excesivos o que ellos consideraban excesivos, decían pero ustedes no saben lo que es esto, si quieren les doy la llave...ahora no dicen mas les doy la llave, porque encantados tomamos la llave y nos hacemos cargo, entonces esto que paso ayer con la Richmond, fue un claro ejemplo ante el temor que los compañeros dijeran bueno, armamos la cooperativa, y rápidamente, aparecieron los dueños solucionaron el tema, o al menos es lo que nos dijeron , que las indemnizaciones están en marcha que se yo... bueno entonces en relación a que llegamos para quedarnos, si, concretamente, ¿por qué? porque las crisis destruyen miles de puestos de trabajo y aun en situaciones de recomposición no vuelven a recuperarse todos los puesto de trabajo, entonces ese lugar lo ocupamos nosotros, las cooperativas de trabajo surgidas de las empresas autogestionadas. En relación a otra de las cosas que planteaban los chicos, con la igualdad en los retiros, nosotros no tenemos sueldo, tenemos retiro. Si es una discusiones que cruzó a nuestro movimiento en todos estos años, y hemos dejado librado a que en el interior de cada empresa se saldará o no, en nuestro caso, sí, tenemos un diferencia en el hotel, incluso es propio de la actividad, hay actividades que son complejas y que en esto que estamos nosotros recién empezando, si bien llevamos diez años, en un procesos histórico no es nada, entonces, también estamos convencidos que estamos sembrando a futuro para que de acá a unas décadas, lo nuestro sea casi la naturalización de un proceso, en cuanto que no hay posibilidad de tener empresa. Si tuvimos que hacer un escalafón, pero también como plantearon Denise y Santiago, nuestro escalafón, no tiene nada que ver con lo que es un escalafón convencional, no hay más de \$ 600, \$700 de diferencias entre los compañeros que más ganan en el hotel y los que recién ingresan...entonces eso es importantísimo en un hotel, el nuestro no es de primerísimo nivel hoy, es un hotel de 3 estrellas, pero en un hotel como el que fue, un hotel de súper lujo, como el que fue...debe haber 20 o 25 veces de diferencia entre el gerente general y el compañero de aéreas publicas que recién ingresa para limpiar, y eso también es algo importante y positivo. Ya les digo, en algunas empresas sigue siendo una discusión y los compañeros les parece justo que los compañeros ganen lo mismo, y nosotros también estamos de acuerdo con eso. Nosotros por infinidad de razones que no vienen al caso hoy, decidimos armar nuestro propio escalafón pero rescatamos

eso, que nuestro escalafón tiene piso y techo estrechísimo. En relación al tema de la intervención del Estado, que desde ya lo planteó muy bien Santiago sobre el final, nosotros sobrevivimos a la selva del mercado: armando cadenas productivas entre nosotros mismo y tratando de ser nuestros propios clientes y proveedores, intentando por todos los medios comprar a aquellas cooperativas de trabajo o recuperadas que produzcan aquellos bienes o servicios que nosotros necesitamos, y a su vez lo mismo con el servicio que nosotros producimos, en este caso, es difícil, muy difícil. En este caso, el Estado debería intervenir, si nos damos una discusión más técnica, en el 100% de las empresas, el Estado tiene acreencias siderales, entonces lo que nosotros planteamos, no es solo dar la pelea contra los viejos patrones y la discusiones del tema de la propiedad bienes muebles, inmuebles, sino darla contra el propio Estado que es, el que en muchos casos, el que más acelera el proceso para tratar de que haya remate y que nos quedemos sin empresa, caso concreto, el hotel City de Mar del Plata. Tenemos una pelea feroz con el Banco Provincia, que es el máximo acreedor con la empresa fallida y que no sesga en su intento de que empresa desaparezca. Bueno concretamente, entonces planteamos también eso, si el Estado se plantea en una construcción de otro tipo, porque esas acreencias que tiene en préstamos hipotecarios, prendarios o en impuestos siderales que terminan debiendo las empresas antes de quebrar, porque esas acreencias, no ponerlas al servicio de que la recuperada, justamente, tenga un menos problemas para funcionar, así que también planteamos el tema de la intervención del Estado, en este caso, el marco regulatorio a partir de la expropiación, justamente, porque en algunos casos sería casi, una sesión de título. También les voy a contar el tema del BAUEN, es tal la acreencia por parte del Estado que sería casi una transferencia de título a la cooperativa de trabajo. El BAUEN se construye con un préstamo directo del Banade, del ex Banade, para el mundial '78. Bueno ahora, no recuerdo que otros puntos concretos contaron ustedes.

Bueno, el tema de la apropiación del espacio, no solo utilizado y utilizable por los trabajadores sino por la comunidad, eso es absolutamente concreto y pueden verlo en cualquiera de las recuperadas por las cuales transiten, el asignar el espacio para un centro cultural para el barrio si no lo tiene, bachilleratos, las radios, bueno infinidad de actividades, justamente porque entendimos que debemos apropiarnos del espacio, pero que también era un espacio del cual debían apropiarse vecinos, compañeros de distintas agrupaciones, como trabajadores, entonces, hay utilidad pública, por cierto que hay utilidad pública. Otra de las viejas discusiones, con lo que sería la derecha política, cuando se avanza en los proyectos de ley de expropiación, no hay utilidad pública plantean ellos, queriendo convencernos. Volviendo al caso del BAUEN, si bien su declaración de utilidad pública, sería solo en beneficio de los 160 compañeros que trabajos hoy, y no es cierto, del BAUEN hacen utilidad pública infinidad de personas y también lo remarcó

Santiago, del interior del país y de los países limítrofes también. Nosotros disponemos de dos pisos que en líneas generales, la mayor parte del año esta dispuestos para aquellos compañeros o trabajadores o militantes de organizaciones sociales o de movimientos que luchan por el cambio, para ser bastante genérico y amplio, lo tengan y dispongan de ese espacio para venir a la ciudad, en nuestro caso, estamos hablando de 32 habitaciones disponibles...y... finalmente..., bastante con acercarte y preguntar quienes están...y...bueno hoy hay compañeros de Santa Fe, de una textil, del ex - lavadero Virasoro, que están en la ciudad haciendo tramites, compañeros de movimientos indígenas, que vienen y... pelean por su reivindicación acá y si no tiene espacio para alojarse y nosotros tenemos la posibilidad, se lo brindamos, al punto de que estamos desbordados por la demanda, somos el pequeño estado socialista de Callao y Corrientes y a veces les tenemos que decir que no, porque no tenemos lugar. Tuvimos que implementar un sistemita previo, para que se haga el pedido formalmente y los compañeros evalúen si estamos en condiciones, porque al principio eran tantas las ganas de brindar el espacio, de brindarnos juntos con el espacio que habíamos recuperado, que se nos superponían cosas, y los de ventas vendían un espacio, por ejemplo un salón y nosotros lo habíamos cedido a unos que necesitaban el espacio para una asamblea por una reivindicación puntual y bueno..., tuvimos que implementar un sistemita porque estamos desbordados en realidad. Y bueno, lo mismo pasa en las empresas que hacen de esto una política central, Zanón por ejemplo, que estuvieron que establecer un número determinado de metros cuadrados de cerámica a donar por mes, y tenían pedidos para...poner cerámica en la provincia de Neuquén entera, entonces tuvieron que establecer un numero, para decir, hasta acá y a la cola, esa cantidad de cerámicos que ellos disponen para donar al sin fin de pedidos que tienen. Bueno, la cantidad de los puestos de trabajo, bueno si, ni hablar, empresas alrededor de 300, trabajadores casi 17000 en un proceso que nosotros fuimos construyendo en el...con el correr de estos 10 años. Es también no sesgarnos solamente y no cerrarse a la idea de la construcción nuestra ligada a la autogestión, a las cooperativas surgidas de procesos como el nuestro de recuperación de empresas, sino empezar a ligarnos también con trabajadores que a partir de otro nacimiento forman su cooperativa de trabajo, eh... observando que sea una verdadera, una genuina cooperativa de trabajo, porque ahí, la figura de la cooperativa de trabajo se ha utilizado por años, para esconder el fraude laboral o gran parte de los juicios que muchas empresas, como las nuestras, terminan pagando, son por la digamos...esta condición de asimilar la cooperativa de trabajo al fraude laboral casi automáticamente y los jueces fallan a favor de los que hacen el reclamo y...producto de años de la utilización de la figura cooperativa de trabajo para estos fines, no porque sí. Bueno, tratamos de ampliar al movimiento y ligarlo a esta infinidad de cooperativas y emprendimientos autogestionados que han surgido a partir de la crisis

del 2001, que no precisamente tienen que ver con una empresa que quebró, que los dueños se fugaron...esto tiene que ver un poco también, con la dificultad para trabajar y lo compleja que es la selva que impone el mercado, crear nuestras propias organizaciones, Denise se refirió a eso, el estatuto de trabajador autogestionado. En realidad nos costó un tiempo asumirnos como cooperativistas de trabajo, que en realidad la cooperativa de trabajo se utilizó como herramienta legal al inicio, es más, creemos que le hicimos un aporte al cooperativismo de trabajo en oxigenarlo, refrescarlo, desaburguesarlo, si cabe el término, eh...y es el mismo que también necesitamos en nuestras propias organizaciones para pelear por las reivindicaciones que nosotros sosteníamos y que eso debía ceder el límite de la empresa. Al haber adoptado la forma de cooperativa de trabajo, en el tiempo entendimos que la mejor manera de organizarnos era armando Federaciones de cooperativas de trabajo y bueno...llegamos hasta incluso al año 2009, a aportar bastante a lo que es la Confederación de las Cooperativas de Trabajo, que era un anhelo de los viejos cooperativistas y que no se había podido concretar y con el aporte del movimiento surgido al calor del 2001, se pudo finalmente conseguir. Ahí el número se amplía, al conseguir a los 17000 compañeros de las recuperadas, se amplía....hablamos casi de 35mil trabajadores en cooperativas de trabajo. Se hace un sector ya, como mínimo visible e importante como para pelear ya por nuestro programa, reivindicaciones que incluyen la ley de expropiación, por infinidad de factores, algo de ellos estuvimos charlando recién. Las cooperativas de trabajo también, porque las rige la ley de cooperativas la 20337 y en nuestro caso, al ser muy específico lo que hacemos, en realidad necesitamos una ley específica para ello, la salida de la figura del monotributo por ejemplo. La ley nos impone a nosotros ser registrados como trabajadores autónomos monotributistas, y es una contradicción a todas luces, imagínense, en el BAUEN 160 compañeros, de monotributistas no hay nada, sin embargo la cooperativa funciona como agente de retención y deposita el valor de la totalidad de los asociados todos los meses. Nosotros pelamos por salir de esa figura, porque nos impone infinidad de condiciones de precariedad, la primera, la futura jubilación, los planes de asistencia médica, a los monotributistas se les da la prestación más baja que pueda darse, y muchas veces aun así, no se les brinda, porque hay como un número importantísimo de monotributistas y ahí una situación de colapso con las obras sociales sindicales y muchas veces tenemos problemas para atenderlos. Pensando en esos compañeros que están próximos a jubilarse y se calcula sobre los últimos 10 años y llevamos 10 años en estas condiciones, son candidatos a la mínima de cabeza, y lejos de poder percibir, deberían percibir con los salarios de convenio de su actividad con la cual han trabajado toda la vida, terminan, bueno ahora serán 1400 pesos. Esa es una de las grandes reivindicaciones que pedimos nosotros, incluso el monotributo nos impide que compañeros con hijos accedan a la asignación universal por hijo y es otra pelea feroz que tenemos

en ese sentido y ahora habría una intención política de subsanarlo, pero con los monotributistas sociales, nosotros entendemos por esto la creación de miles de cooperativas de trabajo con el plan Argentina Trabaja, quedarían infinidad de trabajadores de empresas recuperadas afuera; el BAUEN por ejemplo, porque nosotros somos monotributistas categoría B, pagamos 220 pesos por mes cada uno y no somos monotributistas sociales y por eso los compañeros del hotel pueden acceder a esto y bueno es otra de las pelus que se vienen. Y porque es un contrasentido. Nosotros al estar inscritos como una empresa, cooperativa, pero empresa al fin, nosotros discriminamos i.v.a y tenemos crédito de i.v.a, en eso el monotributo no es un impedimento, es un impedimento en cuestiones más ligadas a la cuestión individual de cada uno de nosotros, por eso vemos un contrasentido, pero en relación a eso no, la cooperativa discrimina i.v.a y comprar con facturas A para tener crédito de i.v.a. En eso no nos afecta, nos afecta en cuestiones de carácter social y concretas a cada uno de nosotros y no sé...dame un,...algo...una cosita mas.... Como la lógica no es la acumulación de capital justamente es otra cosa, con todo lo que produce vivir en el marco de la sociedad de mercado y el capitalismo digamos, porque es como un proceso de ruptura que no termina nunca de producirse a un 100 %, porque tenemos relaciones sociales de producción al interior de la cooperativa totalmente distintas a las que hay afuera, pero convivimos con eso, entrando y saliendo todos los días, es un tema muy complejo, y tratamos de no usar las herramientas del sistema todos los días, obviamente aun así, hay cosas muy claras que no se ajustan, como planteaba Santiago hace un rato, no se ajustan a partir de la reducción de la planta, de la reducción de compañeros, el hotel tiene baja ocupación y sigue teniendo la misma cantidad de trabajadores que tiene ahora, que estamos con el hotel a tope; no tenemos una sola plaza, en estos días que es nuestro momento de mas trabajo., en verano, el hotel trabaja mucho menos a riesgo de tener problemas financieros en nuestro caso sería hay que pasar el verano, no el invierno y lo pasamos hace 8 años que lo pasamos lo mas bien, y no podemos ajustar partir de la cantidad de trabajadores que somos cosa que en un hotel convencional es personal temporal, absolutamente temporal, hasta las mucamas hoy en día, hay hoteles donde practicante trabajan con el personal administrativo, y lo otro lo brinda un empresas de servicios, de piso, mucamas, áreas públicas, se trabaja en la actualidad en la actividad hotelera. Nosotros compañero que entra al hotel después del periodo de prueba es asociado a la cooperativa con todos los derechos políticos, me refiero con vos y voto en la asamblea, como cualquiera de los fundadores, cosa que también habla muy bien del proceso, porque si ingresas a la cooperativa, sos parte de ella, se luchó mucho contra esa tendencia propia del sistema, de cerrar la cooperativa y bueno en vez de ser un directorio de cinco, diez personas fuese un directorio de 40 que hubiesen recuperado la empresa, y que después terminaran explotando a o teniendo en relación de

dependencia encubierta a nuevos trabajadores, en nuestro caso, hacemos mucho hincapié en eso, porque las degeneraciones en ese sentido, están...en la puerta de la empresa, justamente por eso, convivir con el entrar y salir de las relaciones sociales de producción todos los días. En relación al tema del BAUEN, ya más concretamente, cuando yo me refiero a la particularidad del BAUEN, es esta, por eso nosotros peleamos tanto por... la expropiación y porque tenemos argumentos suficientes para entender que el Estado debe intervenir, en todos los casos y en el nuestro en particular: el hotel fue construido en el año '78 o '77 mejor dicho previo al mundial, primero se formó un directorio que incluía a tres almirantes y al viejo dueño del hotel BAUEN, consiguen el prestamos del ex - Banade, construyen el hotel, y no pagan ni la primera cuota, es mas le inician, una causa al Estado, aduciendo que esos préstamos habían sido entregados fuera de tiempo y forma y eso había producido un perjuicio de salir a buscar otros préstamos a la banca privada con tasas de interés mucho más alta. Bueno toda una serie de artimañas como ustedes se pueden imaginar, para trabar la ejecución de ese préstamo, y además la ligazón política, porque estamos hablando de plena dictadura militar. Construyen el hotel BAUEN, nuestro hotel BAUEN, y a los 4 o 5 años producto de las ganancias generadas, construyen el hotel que esta sobre la Avenida Corrientes, el Bauen Suite y después, unas cabañas en Buzios en Brasil, el hotel BAUEN tenía su sucursal en Brasil, con las cabañas en la ciudad de Buzios. Y...bueno, siempre trabando desde lo legal y desde lo político la ejecución del préstamo, hasta el día de hoy. En el medio, ¿qué ocurre?, en el año '97, se hace una subdivisión del hotel, subdividen el hotel de la calle Corrientes, con el de la calle Callao, que tenían comunicación y todo el personal respondía a la misma empresa, es mas se comparten algunos espacios físicos, son compartidos, no hoy, pero la piscina o las cocheras eran compartidas por los dos hoteles. En el año '97 hacen una venta a un grupo económico chileno, Solari, realizan un boleto de compra producto de un primer pago, en cuatro millones de dólares en ese momento y el grupo chileno no termina de cancelar la deuda o los otros tres pagos, de la misma cantidad. Se vendió en 12 millones dólares en ese momento. En ese momento finalmente, cae, producto de que no se termina de pagar el saldo pendiente y los viejos dueños del BAUEN, rápidamente ¿qué es lo que hacen?, forman una nueva empresa al solo efecto de autovenderse el hotel, entonces. En medio de la crisis de la empresa chilena, ubiquémonos en ese contexto, los fines de los '90 ya la convertibilidad agotadísima, toda esa mentira producto del uno a uno, ya llegaba a su fin, la empresa chilena, comienza a tener problemas porque además Buenos Aires era una plaza carísima, entonces había poco movimiento turístico, los viejos dueños hacen caer el boleto, porque no llegan a escriturar, justamente, porque no terminan de pagar la totalidad de lo que habían pactado. Crean una empresa que es formada uno o dos meses antes de la venta del hotel y esta empresa que si escritura y que si tiene propiedad del hotel, no registra

propiedad hasta el día de la fecha, esto ocurrió en el año 2001, entonces que es lo que ocurre legalmente, por un lado evitan la transferencia de las viejas hipotecas a partir de eso, que hay una discusión tremenda con los liquidadores del Banade acerca de cuál es la situación y juicios de las dos partes digamos, que ya les voy a contar. Se garantizan la propiedad del hotel una vez más y...lo que consigue es que el juez dé la quiebra a la empresa chilena. Finalmente quiebra y el juez de la quiebra de la empresa chilena, restituye el inmueble a aquel que puede presentar la escritura y los avales correspondientes de que la propiedad es suya, entonces la empresa chilena lo que tiene es la no posibilidad de disponer del inmueble para hacerse cargo de todas sus deudas. Lo que no tenían previsto es que apareciéramos nosotros en realidad, no tuvieron en cuenta que 20 trabajadores del hotel un año y medio después del hotel cerrado, producto de todo esto que los chicos explicaron muy bien, el surgimiento del movimiento de recuperación de empresas, ingresara al hotel. Yo calculo, hoy mucho tiempo después, bueno, esos tipos con un hotel cerrado abandonado, sin servicios, era nido de ratas literalmente, habrán pensado, estos duran 30 días 60 como mucho, y bueno y ocurrió lo que ocurrió, de 20 compañeros a 160 en ocho años, una reinversión por parte de la cooperativa de casi 4 millones de pesos en todos estos años que podemos acreditar, ahí no pudimos darnos la discusión que se dieron infinidad de recuperadas, que cual era: hasta tanto tengamos resuelto el tema legal, ¿qué hacemos? nosotros no teníamos alternativa o se reconstruía el hotel para poder trabajar, o no iba a poder trabajar. La cooperativa hoy puede acreditar la reforma que se hizo y la puesta en valor que le dio al inmueble al día de la fecha. Volviendo a la cuestión legal, el juez de la quiebra en el año 2007, finalmente después de mucho tiempo, restituye el inmueble a la empresa fantasma creada por los viejos dueños que se llama Mercoteles S.A. Obviamente la empresa chilena o el grupo económico chileno, apela la mediad por la propiedad del inmueble y nosotros también nos presentamos en ese momento como un actor que no tenía participación en el expediente de la quiebra, esa es la particularidad del BAUEN , al no ser la empresa quebrada la titular del inmueble, en muchas recuperadas lo que se hace es pedir la continuidad laboral al juez, armar rápidamente la cooperativa y el juez otorga la continuidad laboral, en estos casos la reforma de la ley de quiebras es importante porque garantiza con la sola presentación del trámite de constitución de la cooperativa que el juez deba acceder a la continuidad de los ex - trabajadores, en ese caso al no ser la empresa la titular del inmueble era imposible, ingresamos el expediente, también nos presentamos en el expediente y finalmente la apelación sigue su curso, pero la cámara en el 2008 al confirmar el fallo de primera instancia, porque ellos tienen la empresa en condiciones de acreditarse como titulares del inmueble, lo que hicimos es presentar un recurso extraordinario , que la cámara denegó y después fuimos en queja a la corte con un argumento de

desconocimiento de derecho por parte de lo que significa la cooperativa y todo lo que ocurrió por parte de la constitución de la cooperativa, que si bien la corte hace un mes y pico nos rechaza ese recurso, lo rechaza digamos, no se puede decir que en buenos términos, porque en definitiva es un rechazo pero lo que hace es no ir contra el argumento que presentamos nosotros, lo que dice la corte como para elegantemente sacarse la cosa de encima es, esto es cosa juzgada mucho tiempo atrás y hay una propiedad concreta acreditada por la empresa tal... lo de ustedes es un reclamo extemporáneo que no tiene sentido. En realidad no va contra la línea argumental nuestra que es justamente que acá hay un derecho que no se está reconociendo, que es esto que venimos charlando, la construcción de una empresa, la puesta en valor de un inmueble, la inversión de 4 millones de pesos, el haber generado puestos de trabajo, haber revalorizado la marca muchos años después de haberse cerrado la empresa, haber reconstruido la cadena de clientes, etc. Así que la situación desde lo jurídico para nosotros es muy complicada, lo que pasa es que, es tal el grado de legitimidad que tiene la cooperativa, que es muy difícil ir contra la cooperativa, en los términos formales en los que se puede plantear un desalojo, no somos un inquilino que no ha pagado su contrato de alquiler, que en algún momento debe ser desalojado, hay una empresa funcionando hay un grado de legitimidad muy importante. Lo engancho con esto que planteábamos antes, que miles de compañeros, no es sencillo dictaminar un desalojo de la cooperativa BAUEN, para que se le restituya a Mercoteles, entonces en ese sentido lo que planteamos nosotros, y ahí enganchando con el tema de la expropiación es que nosotros pudimos acreditar al día de hoy, que todavía el Estado está en condiciones de ejecutar deudas por 8 millones 600 mil 524 pesos entonces, con más razón que nunca, toda la argumentación político ideológica que nosotros estuvimos comentando. Acá, hay digamos una cuestión de carácter objetivo concreto que es que el Estado, tiene ahí una acreencia importante en millones de pesos, dejado de lado durante 30 años como mínimo, entonces esta idea de la revalorización del Estado en la economía, la revalorización de la cuestión política, ligada a la intervención del Estado, bueno, el Estado debe recuperar en este caso la propiedad de un inmueble que a todas luces le pertenece, la particularidad del BAUEN es hasta esta, no solo las discusión del derecho a la propiedad contra el derecho al trabajo, que nosotros sostenemos y discutimos en cualquier punto del país con todos los casos que tenemos de recuperadas, derecho de propiedad producto de bueno, si estamos hablando de remitir las cuestiones legales, ligadas al conflicto y a la propiedad del inmueble, y que después debería buscar la manera junto con nosotros de encontrar una salida, pero a partir de que la propiedad estuviese en manos del Estado, que es una discusión que ni siquiera nos planteamos hoy, porque es prematuro, puede ser la transferencia del inmueble, la hipoteca y transferencia a partir de un prestamos hipotecario a 20 30 años, una concesión, un comodato, bueno....hay

infinidades de forma que después se discutirá como se resuelven, pero que el Estado puede tener las escrituras a su nombre y ejecutar las viejas hipotecas desde ya, y en este sentido presentamos el proyecto de expropiación ligado a la particularidad del tema BAUEN, en la cámara de diputados. Como nos va...bueno nos va difícil, es lento, tenemos de las tres comisiones a las que fue destinado el proyecto un despacho favorable en la primera comisión, que de hecho era la más sencilla, porque era de cooperativas mutuales y ONG, que prácticamente por unanimidad se presentó el despacho favorable. Está ahora, pronto a ser rematado, que en realidad es mentira, estamos esperando que se sienten, tenemos la esperanza que la comisión de legislación general, que es donde estaría girado el proyecto se sienten a tratar el tema, es un año muy difícil, un año electoral donde prácticamente no hay trabajo parlamentario; así que lo vemos complicado. Y más complicado aun pensando que pierde estado parlamentario el proyecto en diciembre, lo que haría aun vez mas tener que volver a presentarlo, pero en este caso habiendo sorteado una comisión, retroceder un casillero porque esta es la tercera vez que presentamos el proyecto, cada vez lo presentamos mejor, el tema es que hasta ahora, las dos veces anteriores no habíamos pasado siquiera por la primera comisión, pero esta presentación sí, el año pasado sorteamos la primera comisión, pero un retroceso tener que volver a empezar de 0 una vez más, sobre todo pensando que la cuestión jurídica está llegando a su fin, lo que nos hizo pensar también durante mucho tiempo, que todos, descansaron sobre la idea que había un camino por recorrer y que bueno es comprarse un problema sinceramente plantear la expropiación del BAUEN, no es un comedor que da la copa de leche en algún barrio de la ciudad, oculto, sino que está en pleno centro de la ciudad, representa mucho, y yo creo que deben haber pensado mientras haya una cuestión jurídica por la cual la cooperativa, pueda dar la pelea, bueno esperemos, eso ya llevo a su fin, porque la corte, rechazo el recurso entonces, digamos la solución política del conflicto es la salida, sin ninguna duda y tenemos que torcer la voluntad de los que tienen la posibilidad de influir en eso, entonces la situación es esa, el rechazo de la corte tiene fecha el 5, 6 de julio, esto implica que el expediente vuelve a primera instancia, y está en la cabeza del juez, en este caso es una jueza, que hace con nosotros, habría que ver cuántas presiones puede resistir la jueza como para no dictaminar un lanzamiento como lo intentó en el 2007, donde sí, nos había puesto fecha de desalojo que eran 30 días, con una argumentación, casi con un guion de programa cómico, porque ella consideraba que en 30 días podíamos desarmar la empresa, y cumplir con todos los compromisos y dejar el hotel 10 puntos para los que lo habían cerrado volvieran como si nada hubiera pasado, pero bueno, en ese sentido estamos, eh...nuevamente en campaña como para difundir el conflicto, tratar de plantear la necesidad de la ley y en ese sentido vamos a hacer una acto muy grande el 7 de septiembre, en la puerta del hotel , lo hemos hecho varias veces y tenemos

cierta gimnasia también en esto, así que es algo medio como sencillo a esta altura para nosotros, donde lo que queremos hacer es generar un hecho político que implique bueno, esto debe terminarse pero debe terminarse definitivamente, por un lado una señal para la jueza si se quiere, y una señal al poder político, como para que aceleren el tratamiento de la ley. Que va a pasar finalmente, no sabemos, lo que sí sabemos es que nosotros ni por asomo pensamos abandonar las instalaciones del hotel, no contemplamos esa posibilidad, porque además la creemos inviable, por la posibilidad de, ni siquiera me refiero a la cuestión política ideológica ligada a todo esto que hemos hablado, de lo que representa para nosotros lo que hemos hecho, sino que resulta inviable por una cuestión objetiva, de carácter meramente legal no se puede instrumentar en desarmar nuestra empresa ocho años después, ni en 30 ni en 60 ni en 120 días, es una locura. Incluso, si fuese necesario, no es necesario porque la cuestión va por otro lado, hay argumentaciones de carácter estrictamente legal, uno en hotelería trabaja con una anticipación para las cosas que hacen imposible... uno no planea su fiesta de casamiento o de 15 de su hija, la semana anterior a que cumpla años, se trabaja con un año de anticipación, imagínense los compromisos que tiene nuestra empresa hoy, tomado al 2012 y más también, así que no nos cabe en la cabeza tener que dejar el hotel. Así que creemos que esto que pudo ser una muy mala noticia, que es el rechazo de la corte puede llegar a convertirse en la etapa en que finalmente terminemos solucionando el conflicto y ganándolo, así que al sacudón inicial de los primeros días, que dijimos ahora que hacemos, estamos más envalentonados, y podemos decir que el hotel va a quedar en nuestras manos, definitivamente. Así que bueno... ya que se vinieron hasta acá para escuchar un poco la investigación de los chicos y las anécdotas mías, los esperamos el 7 a partir de las 16, 17 hs hasta las 21hs más o menos, hay algunos artistas importantes convocados, nos pidieron paciencia para anunciarlo, porque puede haber cuerdas y cuerdas de cola de gente, viniendo a verlos, nosotros creemos que es un poco exagerada la cosa así que a partir de la semana que viene vamos a sacar la gacetilla y alguna publicidad callejera. Así que bueno, esa es un poco la historia nuestra, los que les digo que si tiene la posibilidad de acercarse a algunas de las empresas, háganlo de la manera que encuentren más conveniente, háganlo incluso si tuvieran que pasar por el mal momento de encontrarse con un primer rechazo por parte de los compañeros, porque la apertura absoluta del proceso de recuperación de empresas hizo que circulara infinidad de gente, por suerte en su inmensa mayoría gente que vino a ayudar, desde vecinos hasta familiares de los trabajadores, hasta compañeros de otras empresas, que no tienen la suerte de no tener patrón como nosotros, hay tipos que vinieron a sacar tajada, empresarios que han venido con la intención de trabajar a fason, y no tener la carga de costear con una empresa a la cual tener trabajadores y pagar carga social y tener una cooperativa formada por trabajadores que pudiera encargarse de

la producción, entonces bueno, hay casos en que los compañeros son medios remisos, o medios temerosos, porque han pasado por alguna mala experiencia, pero aun así, acérquense y participen de alguna actividad y ver qué hacen los compañeros, porque en líneas generales son lindas actividades y son actividades construidas a partir de una convicción importante, entonces esto es lo que me parece que hay que rescatar, no usar el espacio para nosotros mismos, sino haber generado a partir de eso la apropiación de muchos otros que sienten ese lugar tan propio como los que trabajan en él, eso me parece la mejor manera de conectarse con las recuperadas y con las cooperativas surgidas de todo esto.

La situación de IMPA

Entrevista con Marcelo Castillo. Julio de 2011.

Queríamos hablar un poco del problema principal actual, para actualizar, ¿cómo está ahora el tema judicial?

Bueno, la última vez más o menos te había descripto los procesos. Nosotros, como es... Bueno, en el 2008 tuvimos que quebrar, nos quiebran, nos desalojan, meten presos a veinte compañeros y...compañeros y compañeras, obviamente que hay compañeras también. Bueno, nos dejaron una semana ahí afuera, con mucha ayuda se acercaron no solo los trabajadores sino las empresas recuperadas y hubo ayuda de muchas organizaciones sociales y bueno...se han arrimado individualmente algunos...algunos políticos, tanto de la legislatura, Madres de Plaza de Mayo, y bueno, a través de toda esa presión, que se yo, a la semana logramos, logramos entrar. Y bueno, a partir de ahí es como que estamos, para la ley estamos usurpando la fábrica. A partir de ahí, viste, nos empezamos a mover para tener una figura jurídica más o menos bien y tuvimos que ir al Gobierno de la Ciudad a pedir a los legisladores que hagan una ley para IMPA.

Bueno, tuvimos que hacer ese laburo pensando nosotros en que, pensando en que la ley por todo lo que había hecho IMPA, todo lo que vino haciendo y lo que sigue haciendo pensamos que se iba a sacar rápido porque la necesidad nuestra era tener una figura jurídica que más o menos nos deje bien tranquilos.

Y bueno....eso demoró, demoró. Los legisladores se tomaron su tiempo y, entre idas y vueltas, hasta que fin de año del 2008 ahí se aprobó, la ley que es temporal por dos años, y logramos sacar esa ley. Bueno, esa ley nos iba...jurídicamente nos iba a dejar un poco más tranquilos, que se yo... y no fue así, porque fijate vos que la votan en diciembre y en el 2009 sale en el boletín oficial y bueno, después se entera...bah, no sé, seguro que se enteró el juez de primera instancia e hicieron una investigación, bueno el sindico y todo eso y bue... Se empezaron a mover y declararon... y eso fue por pedido del juez al sindico que, viste que... que haga el pedido de inconstitucionalidad de todo lo....todo el argumento, la formalidad

digamos, legal se la armó el juez. Entonces el síndico accedió a ese pedido, a declarar inconstitucional la ley.

¿El juez es el mismo de la quiebra?

R: Sí, Vitale, ese. Entonces bueno, ahí nos piden la inconstitucionalidad de la ley. Va una fiscal, viste, y la fiscal es como que...accede al pedido...no se qué averiguaciones habrá hecho... Entonces bueno, nosotros ahí nomas pedimos la apelación, viste, a esa medida que habían tomado y nos conceden la apelación. Nos conceden...se presenta el Gobierno de la Ciudad a decirle que nos conceda para ir a cámara, a ir a otra instancia jurídica y nos concede la apelación de la cámara. Ahí fue la cooperativa...la 22 de Mayo que era a la que le declaraba la inconstitucionalidad y el Gobierno de la Ciudad que era la que votó esa ley. Entonces se presentan los dos...y bueno, después de un periodo dice el juez que sí, que nos concede, nos concede la apelación a ir a la cámara. Cae en una fiscal. Y bueno, esta fiscal hace un dictamen después de que, viste, miró, vió todos los antecedentes y todo eso, y hace un dictamen muy favorable hacia los trabajadores. Entonces nosotros creyendo que la cámara se iba a tomar su tiempo, podríamos tener la gran posibilidad de que la cámara dijera... bueno, la ley está bien, se la da a los trabajadores para que sigan trabajando, que se yo. De hecho, no, no le hicieron caso al informe que pasó la fiscal y bueno, nos declaró la cámara, certificó lo mismo que el juez... basándose en los mismos argumentos... que vos los miras bien y no tienen nada, viste, no tiene como sostenerlo, viste. Lo que ponen ahí ellos es que nosotros somos los violentos, los que ocupamos la fábrica por la fuerza, que somos usurpadores. Nos dijo que no éramos los ex trabajadores de IMPA. Entonces, viste...Y bueno, la cámara, viste, dice que apoya a la primera instancia dice que es inconstitucional, que esta ley es inconstitucional y bueno...Entonces lo que nosotros le pedíamos a la cámara era un recurso extraordinario para ir a la Corte. Bueno, para resolver tomaron un tiempo, que se yo, más o menos duró casi un año y bueno, después...ahora, hace poco, hace dos meses atrás, tres meses atrás nos enteramos que bueno, la cámara falló que no nos concede el recurso extraordinario para ir a la corte. La última instancia que nosotros tenemos es ir en queja. Tenés que depositar un monto de dinero, creo que son cinco mil pesos para viste...Bueno, y estamos ahí. Hasta ahora no tuvimos ninguna respuesta de la corte. Lo que

sí, en el medio de eso, pasó algo medio muy...muy jodido que bueno, que confirma la sospecha de que hay todo un...montaje de un negocio inmobiliario, viste. Porque antes de que nos notificaran a nosotros de la decisión de la cámara que nos rechazaba el recurso que le pedíamos ir a la corte, hace una visita una de las juezas integrantes de la cámara, con un taxi...eh, se toma un taxi desde Tribunales con dos colaboradores de ella, que serán secretarios, no se, y vienen hasta acá y hacen descender a uno de ellos, toca la puerta y es... como que, como que empieza a sacar información al compañero que estaba de guardia, viste, en portería. El compañero bueno, accede, porque viste, se presenta como que es un vecino que...el tipo dijo que tenía una sobrina, qué posibilidades tenía de meterla en el bachillerato, de a qué hora funciona, principalmente esos horarios para ver la movida de...de cantidad de gente que se movía acá en IMPA: a qué horario funcionaba el bachillerato, qué cantidad de estudiantes había, qué cantidad de trabajadores, hasta cuándo...Y el compañero inocentemente le fue contando todo, si funcionaba el centro cultural...Bueno, el compañero le contó todo. Una vez obtenida toda esa información que le sacó al compañero, vuelve al taxi, se toma y se van otra vez de vuelta, le dice la jueza al taxista que los deje allá en Libertad y Lavalle: Tribunales. Entonces el taxista, los lleva y en el comentario del trayecto de ese viaje, el taxista escucha de la jueza dice, “estamos esperando la prosecretaria, la prosecretaria de la cámara que estaba de licencia”, dice bueno, “llega y enseguida hacemos la orden de desalojo, de acá es fácil de desalojar y este inmueble sale seis millones de dólares”, una cosa así, y lo repitió dos veces hasta llegar ahí.

¿Y cómo se enteran ustedes?

R: El taxista los deja a ellos y no levanta ningún pasajero y se viene derechito para acá y toca la puerta y le cuenta todo a Eduardo y...bueno, ahí viste, Eduardo hablo con (...) y le dice “no, anda a hacer la denuncia... hacéle una denuncia penal”. Bueno, se hizo esa denuncia penal y supuestamente, creo, algo prosperó esa denuncia porque eh, bueno, se ve que algo estuvieron investigando y que se yo, le sacaron una parte del expediente, no todo, una parte del expediente al juez de primera instancia. Porque viste, al no concedernos la...el recurso extraordinario la corte eh, cuando... pasa todo, todo el expediente pasa a manos del juez

Entonces ahí ya tiene el juez...Y para mi, es lo que decimos nosotros, que no nos quieren dar el recurso porque viste, seguro que van a tener otro fallo totalmente en contra de lo que dictaminó la cámara y lo que también el juez designado, viste.

Así que bueno. Y ahí (...) se presentó la fiscal porque a ella, viste, es como que desoyeron de todo el informe que hizo, se tomó un trabajo la fiscal cuando a ella la rechazan, se toma un trabajo de venir... así cayo, viste, sin eh... cayó acá, empezó a investigar acá si eran verdad todos estos argumentos que le habían dicho, que no éramos trabajadores de IMPA y eso. Le presentamos todo, viste, legajos de la mayoría de los compañeros con mucha antigüedad, treinta, cuarenta años, veinte y el menos que tiene debe tener diez años, once, doce.

Entonces, la fiscal se llevó todos esos informes con...con los secretarios de ella, se llevó todos los informes todos, así. Y bueno, volvió a ratificar, viste, con mas fuerza, con más ganas que lo que ella había dictaminado en el primer dictamen que hizo de la...como es...que estaba...que estaba bien y lo comprobó con pruebas digamos, ¿no?

Sumó pruebas para...Y bueno, y esta es la situación jurídica ahora.

Ahora están en la instancia de recurso de queja, ¿no?

R: Sí, sí. Igual viste, también por parte nuestra nos fuimos a hacer a...al Gobierno, a la legislatura, al Gobierno de la Ciudad para pedirle la ley de expropiación definitiva. Y...no sólo eso, sino que también en el congreso tuvimos una reunión previa con un diputado y bueno, le explicamos la posibilidad de que...de que había una posibilidad de que saliera una expropiación definitiva pero a nivel nacional, lo planteábamos por ahí, lo planteó Eduardo, y le dijo que sí, que estaba bien, que se yo, bueno, dice, presentame, y...bueno, se armó una ley que está bastante buena...y ahí el diputado logró juntar un consenso entre, viste, de algunos que están trabajando ahí..y bueno, ahí firmaron el proyecto. Y después, bueno, el trabajo que había que hacer era...era juntar la cantidad de diputados de distintos bloques. Bueno, eso ya nos empezamos a encargar nosotros, golpear puertas...y bueno, de hecho lo logramos y juntamos que la mayoría de los bloques nos firmen el proyecto, así que el proyecto ya está, se tiene que tratar en la primera comisión que es legislación general, la segunda creo que es presupuesto y después cae en trabajo... y... son las tres comisiones que hay y...después de esas comisiones el proyecto ya está listo.

¿Te acordas quienes eran los diputados que firmaron?

R: Sí, los...a principio del proyecto estaba firmado por Sabbatella, Vilma Ibarra, Basteiro, que fue el que presentó el proyecto, Heller. Pero bueno, después en el trabajo que se sumaron que yo te dije, están... Lozano, con los que logramos juntar la Coalición Cívica, Proyecto Sur...al que no pudimos llegar es a los radicales, viste. Pero también habíamos hablado, viste, así que ahí nos firmaron distintos bloques. Eso le dio más fuerza al proceso, viste, y todo ese tipo de cosas.

Las cosas andan bastante bien, bastante avanzadas y consenso, viste, de los que supuestamente hemos charlado con algunos diputados de que...hay voluntad de que salga, viste. Así que tenemos que esperar, lo que pasa ahora es que están medios ahora frenaditos por el tema viste electoral... veinte días atrás nos llamó la asesora de la presidenta de la comisión que es Vilma Ibarra, que es una de las que firmó el proyecto, diciéndome que, bueno, quería la presencia de alguno de los trabajadores porque iba a haber reunión de comisión para tratar el tema de la expropiación. Fahh, me puse re contento, ¿viste? Y después me llama a la tarde diciéndome que no había consenso, que no los habían podido juntar...y que se les cayó. Y después, a seguir llamando, viste, porque...y hasta ahora dicen que se está haciendo bastante imposible por el tema electoral, viste, así que...En la legislatura creo que está pasando lo mismo, así que...bueno, no se, vamos a ver cómo zafamos de esta.

Están esos frentes que son los de los derechos de expropiación, el tema más legislativo... está, por otro lado, el tema más difícil el recurso de queja y... ¿están tratando otras instancias aparte, hablando con otra gente desde...políticamente, como para, digamos, avanzar...?

R: Sí, si, hablamos con todos lados con tal de que no avance el desalojo, o sea, bueno, de ultima si avanzan con el desalojo lo...lo asumiremos... vamos a pelear, obvio, vamos a pelear con lo que tengamos. Solos no estamos, de hecho, viste, cuando surgió este inconveniente con la jueza de la cámara, viste, lo que hicimos fue comunicar a todos los que integramos

IMPA, viste, cultura, trabajo y educación... y bueno..., y ahí como que... nos unió, nos fortaleció...y a partir de ahí empezamos a hacer vigilia, y las vigalias son permanentes, viste, las noches de seis a cuarenta, cincuenta compañeros.

Las empresas recuperadas por los trabajadores en las acciones de conflictividad laboral. Argentina
(2006- 2009)

Natalia Bauni

A partir de la Base de datos de Conflictos Laborales (BCL)¹ analizamos las acciones de conflictividad laboral relacionadas con la recuperación de empresas ocurridas entre 2006 y 2009.

En la BCL los conflictos laborales son definidos como “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (MTEySS; 2007, 2).

Es destacable que los conflictos laborales que se producen en pequeñas empresas son escasamente visibilizados de los medios de comunicación. Sin embargo la cantidad de empresas recuperadas en el período analizado da cuenta de un sostenimiento de los conflictos y las posteriores recuperaciones a lo largo de los años, sobre todo teniendo en cuenta que, luego de los primeros años de alta conflictividad, gran parte de las recuperaciones de empresas se producen sin mediar grandes problemas y por medio de negociaciones. Según los datos que releva el programa Facultad Abierta en 2004, había 161 empresas recuperadas, mientras que en el último informe (2010) relevan 205. Es decir que entre 2004 y 2010 aproximadamente hay 40 nuevas empresas.

El ciclo de la protesta se inicia en los primeros años de la década de los noventa y comienza a intensificarse paralelamente al conjunto de las protestas sociales emergentes en la segunda mitad de la década. En diciembre de 2001 se produce una rápida intensificación de la conflictividad y un crecimiento significativo en la cantidad de empresas tomadas por los trabajadores con la finalidad de ser recuperadas. Entre 2001 y 2003 la cantidad de empresas en proceso de recuperación alcanza el punto (año 2001) más elevado y se mantiene un alto grado de intensidad en los conflictos. (Fajn y otros; 2003)

¹ Base de datos que se realiza y actualiza permanentemente en la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación. La BCL releva acciones de conflictividad laboral y tiene cobertura nacional. Los datos se relevan desde 2006 hasta la actualidad. Las fuentes de la información sobre los conflictos laborales de las que se nutre la BCL son 120 medios de prensa de todo el país, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales.

A partir de 2003 con la recuperación económica y el aumento de nivel de empleo se produce una disminución en el número de quiebras en las empresas, pero se observa un sostenimiento en el nivel de recuperaciones, aunque mucho menor al de los primeros años cuando el fenómeno experimentó una explosión.

Por otra parte en los años de análisis es de destacar la presencia de la crisis internacional en 2008 que provocó dificultades en las empresas nacionales y multinacionales así como respuestas de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Análisis de los datos de la BCL

De un total de las 2400 acciones conflictivas que se producen en el ámbito privado entre 2006 y 2009, 20 corresponden a empresas en crisis, en quiebra, tomas, etc. que luego resultan en recuperaciones de empresas por parte de sus trabajadores y su conversión en cooperativas. Esas 20 acciones conflictivas dan cuenta de 14 empresas recuperadas nuevas en el período.

Empresas Recuperadas por año	
Año	Frecuencia
2006	3
2007	6
2008	4
2009	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia de la BCL, (MTEySS).

Teniendo en cuenta que el año no es el de la recuperación sino del año en que se inician las acciones conflictivas de los trabajadores que finalizan en la recuperación de la empresa bajo la modalidad cooperativa, es llamativo el aumento del número de acciones conflictivas de recuperación en 2007 y en menor medida en 2008 (6 acciones conflictivas en 2007 y 4 en 2008) años de fuerte repercusión de la

crisis mundial². El año 2009 es el de menor intensidad de los conflictos con una acción conflictiva. En 2006 se producen 3 acciones conflictivas acciones que luego desencadenan en la recuperación de las empresas.

Empresas Recuperadas por tipo de actor predominante	
Tipo de actor	Frecuencia
Sindicatos	7
Federación	1
Comisión interna	2
Trabajadores	3
Sin datos	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia de la BCL, (MTEySS).

En relación con los actores que llevan a cabo los conflictos es de destacar que la mitad de las acciones conflictivas son lideradas por los sindicatos, cuestión que en los primeros años no había ocurrido de manera tan contundente.³ Los casos de los sindicatos que acompañan las acciones conflictivas son: el sindicato de jaboneros de Cañada Rosquín, el Sindicato de Trabajadores Industrias de la Alimentación, la Asociación Obrera Textil, el Sindicato de empleados de comercio Lanús y Avellaneda, la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA), el Sindicato gráfico, el Sindicato Papelero de Puerto Piray y el caso de la Federación gráfica (que no es un sindicato pero su lógica de

² La crisis financiera fue producida por una burbuja especulativa generada a partir de la emisión de enormes volúmenes de títulos inmobiliarios norteamericanos. Alcanzó un estado agudo en septiembre de 2008 a partir de la quiebra de Lehman Brothers (Corsi Luiz; 2009).

³ Los diferentes estudios sobre recuperación de empresas relatan la conflictiva relación entre los sindicatos y los trabajadores de empresas recuperadas. "La tendencia general que predomina - en un 62%, es decir, más de la mitad de los casos- es la negación a brindar apoyo a estas experiencias. Esta falta de apoyo estaría connotando dos lógicas de acción que se articulan y complementan entre sí: en algunas experiencias, los sindicatos tuvieron una lógica guiada por el interés particular, alejándose y sin apelar a la defensa de los trabajadores, por ejemplo, cuando las obras sociales llegaron a pedir la quiebra de las empresas. Y, por otra parte, una de abandono o persuasión encausando la lucha por las vías formales: en estos casos los sindicatos retiraron a sus abogados o los dejaron esperando hasta que se decretara la quiebra, enmarcando el problema en una salida formal. A todo esto, se debe agregar una conducta recurrente en la historia del sindicalismo en la Argentina, se opone a la formación de cooperativas y está guiada por el miedo a perder los aportes y las cuotas de los trabajadores." (Fajn y otros 2003).

acción es similar). Las comisiones internas apoyaron los casos de Masuh y Mafisa casos con altos niveles de resonancia pública en los medios de comunicación. Las empresas donde el apoyo fue de los trabajadores y se entiende que no hubo acompañamiento del sindicato, fueron el frigorífico "El Tolosano", el lavadero Virasoro de la ciudad de Santa Fe y los trabajadores de la textil San Justo.

Empresas recuperadas por actividad económica	
Actividad Económica	Frecuencia
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	12
COMERCIO	1
HOTELES Y RESTAURANTES	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia de la BCL, (MTEySS).

En cuanto a la actividad económica predomina la industria manufacturera en 12 de las empresas recuperadas. Sin embargo, los sectores que incluyen son heterogéneos: jabonero, frigorífico, tres textiles, dos gráficas, alimenticia, láctea, lavadero, papelera y fabricación e impresión de envases flexibles. Dentro del sector de comercio el caso es la empresa de jugos Suin y en el sector hoteles y restaurantes el Rich de Rosario. El predominio de las actividades industriales es una característica sostenida en las empresas recuperadas, sin embargo con los años el peso de las actividades vinculadas a los servicios fue en aumento.

Empresas recuperadas por Región	
Región	Frecuencia
AREA METROPOLITANA	7
REGION CENTRO	5
NOA	1
NEA	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia de la BCL, (MTEySS).

La región Metropolitana concentra más de la mitad de los casos (7), y la sigue con la Región Centro con 5 casos y luego NOA y NEA con una empresa recuperada cada una.

Empresas recuperadas por tipo de acción	
Tipo de acción	Frecuencia
anuncios y alertas	1
movilización y similares	1
bloqueos, cortes u ocupaciones sin paros	8
Paros	1
paros más bloqueos, cortes u ocupaciones	3
Total	14

Fuente: Elaboración propia de la BCL, (MTEySS).

Más de la mitad de las acciones conflictivas se produjeron a través de bloqueos, cortes y ocupaciones sin paro. La siguen los paros con bloqueos cortes u ocupaciones con 3 casos. Un caso de movilizaciones y otro de anuncios o alertas. Es de destacar que no estamos teniendo en cuenta aquellas recuperaciones que se llevan a cabo sin que se produzcan hechos conflictivos. El peso de la acción directa como forma de acción no mediada por los canales institucionales (Rebón; 2010) en las tomas, ocupaciones y bloqueos sigue siendo una característica distintiva de la conflictividad relacionada con la recuperación de empresas.

Empresas Recuperadas relevadas por las acciones de conflictividad laboral de la BCL

(2006- 2009)

AÑO	Empresa	Trabajadores implicados	Tipo de organización	Actividad Económica	Actividad económica esp.	Lugar trabajo	Región
2006	SAGYD	83	Sindicato	Industria manufacturera	Química	Santa Fe	Centro

2006	Restaurante Rich	42	Sin datos	Hoteles y Restaurants	Restaurant	Santa Fe	Centro
2006	"El Tolosano S.A."	100	Trabajadores	Industria manufacturera	Carnes	Buenos Aires, La Plata	Metropolitana
2007	Textil San Justo SA	187	Trabajadores	Industria manufacturera	Textil	Santa Fe, San Justo	Centro
2007	Arrufat	100	Sindicato	Industria manufacturera	Productos alimenticios	Ciudad de Buenos Aires	Metropolitana
2007	Lavadero Virasoro	80	Trabajadores	Industria manufacturera	Químicas	Santa Fe	Centro
2007	Alcoyana	466	Sindicato	Industria manufacturera	Textil	Ciudad de Buenos Aires	Metropolitana
2007	Papelera Massuh	S/d	Comisión Interna	Industria manufacturera	Papel /diarios	Buenos Aires, San Francisco Solano	Metropolitana
2007	Mafisa	400	Comisión Interna	Industria manufacturera	Papel /diarios	Buenos Aires, Mar del Plata	Metropolitana
2008	Swing	S/D	Sindicato	Comercio	Productos lacteos	Buenos Aires, Avellaneda	Metropolitana
2008	La Cabaña	28	Sindicato	Industria manufacturera		Santa Fé, Rafaela	Centro
2008	Encata (fabricación e impresión de envases flexible)	S/D	Sindicato	Industria manufacturera	Papel /diarios	Catamarca, El Pantanillo	Cuyo

2008	Indugraf	S/D	Federación	Industria manufacturera	Papel /diarios	Ciudad de Buenos Aires	Metropolitana
2009	Papelera Puerto Piray	200	Sindicato	Industria manufacturera	Papel /diarios	Misiones, Puerto Piray	NEA

Descripción de las acciones conflictivas

2006 .

- En marzo los trabajadores jaboneros de la empresa **SAGYD**, de Cañada Rosquín en la Provincia de Santa Fe pertenecientes al Sindicato de obreros Jaboneros y anexos de Cañada Rosquín, reclaman el pago de sueldos atrasados y mejoras en las condiciones de trabajo. El 18 de marzo de ese año toman la planta. Son 83 los trabajadores implicados.
- En el mismo mes de 2006 los trabajadores del restaurante **Rich** de Rosario armaron una carpa en señal de protesta ante el cierre. El reclamo es contra la quiebra del restaurant y a favor de formar una cooperativa. Los trabajadores que llevan a cabo las acciones son 43.
- Empleados del frigorífico "**El Tolosano S.A**". de La Plata, integrantes de la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA), apoyados por el Movimiento de Unidad Popular (MUP) y el Movimiento Octubre demandan en "defensa de sus puestos de trabajo"; fue declarado en quiebra el 28 de abril de este año e irá a remate el 18 de mayo de 2006. El 14 de mayo tomaron la planta.

2007

- Trabajadores de Manufactura **Textil San Justo SA** de la provincia de Santa Fe reclaman por la inestabilidad laboral imperante, pagos adeudados entre el 10 y el 15 de mayo cortan la ruta N° 11.
- Los empleados de la fábrica de chocolates y golosinas **Arrufat** (100 trabajadores del establecimiento industrial) pertenecientes al Sindicato de Trabajadores Industrias de la

Alimentación (STIA) en rechazo del "vaciamiento" de la fábrica y en reclamo de "pleno empleo y producción" El 8 de mayo toman la fábrica y cortan calles, el 9 continuó la toma; el 14 cortan la avenida San Martín y Tres Arroyos, en el barrio de La Paternal.

- Trabajadores del Lavadero **Virasoro** ubicado en Santa Fe demandan por la reincorporación de un compañero despedido; condiciones laborales y discutir un aumento salarial. El 30 de junio realizan una manifestación, y toman de planta
- Los trabajadores de la empresa Productos Textiles **Alcoyana**, del partido de San Martín en la Provincia de Buenos Aires, pertenecientes a la Asociación Obrera Textil (AOT), Delegación Noroeste piden por la reincorporación de 124 trabajadores. El 24 de septiembre ocupan la empresa.
- La segunda acción conflictiva en la empresa *Alcoyana* se produce en octubre de 2007. Reclaman por el despido de 120 trabajadores, se declaran en estado de alerta y movilización.
- La comisión interna de la empresa Papelera **Massuh** ubicada en San Francisco Solano reclama por el cese de las suspensiones y de las reducciones laborales El 4 de septiembre anuncian un paro de actividades.
- Los operarios de la empresa **Mafisa** pertenecientes a la comisión interna. En Mar del Plata reclaman por la suspensión de 62 trabajadores. El 2 de octubre realizan una movilización, corte y quema de gomas; hubo represión

2008

La segunda acción conflictiva de los trabajadores de la papelera *Massuh* representados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos reclaman por salarios atrasados y por el aguinaldo impago. La entidad gremial denunció "lock out" patronal y explicó que "es llamativo que cuando la capacidad instalada de la industria papelera funciona al 90%, y todos crecen, Massuh se achica, pierde y está al borde de la quiebra". El 25 de enero paralizaron las dos plantas

- Los trabajadores de la firma la firma **Swing** Avellaneda pertenecientes al Sindicato de empleados de comercio Lanús y Avellaneda, denuncian despidos y el vaciamiento de la empresa. El 24 de mayo acampan al frente de la empresa que cerró sus puertas.
- Trabajadores desvinculados de la empresa láctea **La Cabaña** de la ciudad de Rafaela, pertenecientes a la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA) reclaman el pago de las indemnizaciones. Desde el 19 de agosto los empleados permanecen en el ingreso de planta. El propietario, tras discutir con los empleados, disparó con su arma al aire exigiendo la retirada de los mismos. El 18 de septiembre las instalaciones se encuentran bloqueadas por activistas de Atilra, por la protesta el 22 de septiembre la empresa realizó, a través de un acta presentada a la secretaría de Trabajo local, una propuesta conciliadora, el 23 los trabajadores desvinculados solicitaron en Asamblea pasar a un cuarto intermedio para terminar de analizar la propuesta, el 26 la secretaría de Trabajo realiza los acuerdos individuales de los 17 ex empleados de la empresa.
- Trabajadores planta **Encata** (fabricación e impresión de envases flexible) Sindicato gráfico Catamarca, El Pantanillo Reclaman definiciones sobre su situación laboral, a raíz de que la planta está paralizada desde hace dos meses y no perciben los salarios. A fines de julio, despidió a quince empleados, argumentando una situación crítica por la caída de las ventas y la acumulación de stock. Luego paralizó la actividad y dejó de pagar los sueldos. Actualmente quince trabajadores están suspendidos y otros cincuenta sólo cumplen el horario, ya que no se realiza ninguna tarea. 10-02, escarchan (insultos y huevazos) a gerentes de la empresa iban a reunirse con funcionarios de Producción; Se cortó el diálogo con la patronal ya que ni siquiera responden las intimaciones que realizan por vía legal Destacaron la intervención del Ministerio de Producción y de Desarrollo Social, de quien van a recibir un subsidio.
- 80 trabajadores gráficos de **Indugraf**, empresa ubicada en el barrio de Parque Patricios de la Ciudad de Buenos Aires con el respaldo de la Federación Gráfica Bonaerense denuncian la actitud "irresponsable" de la empresa Indugraf SA, que "ha cerrado intempestivamente sus puertas, dejando en la calle a más de 80 familias " y "en rechazo del cierre de la fábrica y del vaciamiento fraudulento penalmente ya denunciado". El 11 de diciembre los trabajadores deciden permanecer en el lugar en defensa de su fuente de trabajo y en custodia de los bienes, y

toman la planta. El 23 continúa la toma del establecimiento por parte de los trabajadores en espera de una respuesta y el 29 realizan una movilización, mientras que llevan custodiando desde hace 20 días el establecimiento.

2009

La 2ª acción conflictiva de los operarios de la imprenta *Indugraf* sostiene que “Aunque la toma arrancó para exigir que se diera marcha atrás con los despidos, los dueños no dieron señales y, con el paso de los días, se fue instalando la idea de recuperar la imprenta y ponerla a producir de manera autogestiva”. El 5 de enero mantienen ocupada la imprenta desde hace más de un mes. Ahora la fábrica está tomada. Y en la vereda hay un campamento con una guardia. El 19 de enero preparan una movilización al palacio Pizzurno para el 26 de enero. En una asamblea, los obreros confirmaron que no abandonarán los talleres, pese a que el día anterior a las 18 venció el plazo fijado por una fiscal para que culminen la permanencia.

La 3ª acción conflictiva de los trabajadores de *Indugraf* es en reclamo "Contra el cierre de la fábrica desde fines de noviembre de 2008 frente al vaciamiento y el lock out ilegal hecho por el empresario que abandonó la gráfica, adeudando salarios, y aportes de la seguridad social, pretendiendo dejar 88 familias en la calle. Nosotros queremos seguir trabajando, porque trabajo hay, pero el dueño cerró porque no nos quería pagar". El 17 de febrero continua tomada la planta.

- Los empleados de la **Papelera Puerto Piray** nucleados en el Sindicato Papelero de Puerto Piray de la Provincia de Misiones reclaman a la empresa que pague la deuda salarial. Como la empresa no cumplió con el convenio acordado, exigen que se pague un mes de sueldo adeudado más la primera quincena de febrero; la puesta en funcionamiento del micro que era utilizado por el personal para transportarse a la fábrica; pasajes para los obreros provenientes de Eldorado y Montecarlo; la provisión de refrigerio y agua potable y el pago de tres meses, de los nueve que adeuda la empresa en concepto de cuota sindical y obra social. El 23 de febrero deciden parar con las actividades en la planta. El 26 las mujeres autoconvocadas realizan una asamblea popular en la plaza principal de Puerto Piray. El 27 se realiza una reunión en la delegación del Ministerio de Trabajo, directivos de la empresa Pasta Celulósica Piray (PCP) amenazaron pedir la quiebra de

la planta, los obreros no descartan tomar la planta. Los trabajadores recibirán solamente 150 pesos como parte de pago de haberes atrasados y otros 150 pesos el martes próximo.

La segunda acción conflictiva de los trabajadores de la papelera *Puerto Piray*. Reclaman los sueldos atrasados y quieren recuperar la fábrica por sus propios medios. El 6 de marzo toman la fábrica. El 20 de marzo se apostan a la vera de la Ruta Nacional 12 para protestar.

La segunda acción conflictiva de los trabajadores de la papelera *MASSUH SA.* de la localidad de Quilmes, provincia de Buenos Aires es en reclamo por el vaciamiento de la empresa. El 21 de abril realizan una movilización y un corte de ruta.

Conclusiones

Tomando en cuenta que entre 2004 y 2010 se recuperaron alrededor de 40 empresas, en la BCL relevamos 14 empresas recuperadas entre 2006 y 2009. Teniendo en cuenta que esta base sólo registra acciones que aparecen en los medios de comunicación e implican hechos de conflictividad, dejando de lado las empresas en que se producen acuerdos o negociaciones sin mediar conflictos, el número resulta significativo.

Se observa un alto protagonismo de los actores sindicales liderando conflictos que derivan en la recuperación de empresas, cuestión que no era tan significativa en los primeros años de las recuperaciones. Al mismo tiempo se observan 5 empresas en que son los propios trabajadores o sus comisiones internas los que lideran los conflictos.

Las características de estas empresas dan cuenta de un alto nivel de concentración en la región metropolitana y la región centro del país, son en general empresas de la industria manufacturera y en bajo porcentaje de los sectores de servicios. La mayor parte de las acciones conflictivas se produjeron en el año 2007, previo a la crisis internacional.

Por último la mayor parte de las acciones son bloqueos, cortes u ocupaciones sin paro y la siguen los paros con bloqueos, cortes u ocupaciones dando cuenta de la continuidad del formato de acción directa en las acciones de recuperación.

Bibliografía

Palomino H, y otros (2007) Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los Conflictos laborales en Argentina 2006- 2007, pp17-36, en Serie de Estudios / 7, MTEySS. Los conflictos laborales en Argentina 2006-2007

Fajn y otros (2003) "Fábricas y empresas recuperadas: Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad". Centro Cultural de la Cooperación, Departamento de Ciencias Sociales, Bs. As.

Rebón, J. (2010). Acción directa y procesos emancipatorios, Proyecto Conceptos Fundamentales de Nuestro Tiempo, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.

Programa Facultad Abierta (2010) "Las empresas recuperadas en la Argentina 2010" (Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Modificación de la Ley de Concursos y Quiebras

El 29 de junio de 2011 se promulgaron las modificaciones a la Ley de Concursos y Quiebras. Entre las principales modificaciones, destacan la posibilidad de que los trabajadores organizados en una cooperativa -incluso en formación- obtengan la continuidad inmediata de la producción de la empresa, la no suspensión de los intereses sobre los sueldos adeudados, y la prioridad de los trabajadores para ofertar y acceder a la adjudicación directa de los bienes utilizando sus créditos laborales.

Unos días después de su sanción en ambas Cámaras del Congreso de la Nación, entrevistamos a Luis Caro, abogado, referente del Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas por sus Trabajadores (MNFRT), y uno de los principales promotores y responsables de la redacción de la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras.

Lo que queríamos saber son tres temas. El primero es que nos cuentes cuál es la génesis o el origen del proyecto en sí, desde cuándo se viene discutiendo, desde cuándo se fue instalado políticamente esa discusión.

En realidad, las diferentes batallas o enfrentamientos que tuvimos con el sistema jurídico actual ya es viejo. Cuando me tocó la primera recuperación, en Avellaneda con GIP Metal, había una quiebra fraudulenta porque el inmueble se había vendido a una empresa off shore uruguaya que en realidad era del mismo dueño. En esa oportunidad se me ocurrió hacer la expropiación. ¿Para qué? Para sacarle la propiedad al que era titular de ese inmueble y de los bienes y cedérsela a la cooperativa. En ese primer caso fue con la donación del establecimiento y las maquinarias a los trabajadores de GIP Metal, que actualmente sigue funcionando. En ese entonces eran 54 compañeros en una fundición de caños de cobre y de latón, ahora son 84.

Después paulatinamente fuimos obteniendo de los jueces los llamados alquileres. En el caso de la Papelera San Jorge, ésta estuvo con alquiler durante 36 meses y luego la compramos en 15 cuotas por un total de 1.800.000 pesos. El resguardo que uno tenía en ese momento era la Ley de Expropiación que había sobre esa planta. Esto quiere decir que el que quería comprar, según mi criterio, compraba derechos para hacerle un juicio de expropiación inversa al Estado. Entonces nadie vino; el único que vino fue el ex gerente de la empresa, el que la cerró. Cuando los muchachos lo vieron se enardecieron y lo corrieron. En esa oportunidad, nosotros hicimos lo que fue la contra liga, con bombos, con todo para que nadie se acercara y finalmente no vino nadie, no se presentó nadie. En la apertura de sobres, el único que estaba era el nuestro y ganamos nosotros. Como antecedente

es importante, porque nosotros buscábamos la manera para que nos adjudicaran en forma directa el establecimiento.

Dos o tres años después, en 2004, nos tocó el caso del Diario Comercio y Justicia de Córdoba. En ese caso me convocaron desde el gremio gráfico de Córdoba, la compañera Hilda Bustos; estaban prensa y gráficos juntos, peleando por el tema. La situación era la siguiente: los compañeros estaban alquilando y la jueza llamó a remate. Se dio toda una discusión porque la jueza ya había llamado a licitación y nosotros queríamos que la suspendiera y eventualmente se diera la adjudicación a favor de los trabajadores. Finalmente, la jueza saca el fallo, adjudicándoles en forma directa a los trabajadores los bienes muebles, o sea la marca y todas las rotativas. No había acreedor prendario, por lo que fue una adjudicación directa, con compensación de los créditos laborales que le correspondía a cada uno de los trabajadores. Éste fue un fallo que marcó un importante antecedente para la Ley. Después hubo cuatro o cinco casos más de adjudicación directa a los trabajadores. Uno fue el de Nelcam, en el juzgado 23 de Capital. En Nelcam también presenté el escrito pidiendo la suspensión de la subasta, ofertando 20.000 pesos. A pesar de que la sindicatura no había contestado nuestra oferta, se publicaron los edictos para que se vendiera. Nuevamente, tuvimos que rodear la manzana de la fábrica para que nadie viniera. El día anterior a la subasta, la jueza la suspendió y logramos la adjudicación a nuestro favor. Ese fue uno de los primeros casos de adjudicación directa. En esta oportunidad se pagaron 20 cuotas de 1.000 pesos.

Cuando se hace esa adjudicación directa ¿cuáles son los argumentos?

Los argumentos de la jueza a cargo del caso del Diario Comercio y Justicia de Córdoba citan el segundo párrafo del artículo 190 de la Ley de Quiebras: “el juez debe considerar la posibilidad de la continuidad ofertada por la cooperativa que reúna los dos tercios de los acreedores laborales”. Eso se colocó en febrero del año 2002, esto es, después de la crisis. El fallo de la jueza se basa en un 80% en mi escrito que planteaba que los trabajadores recuperan el establecimiento, en este caso un diario, siendo la marca muy importante, y todo eso ¿para qué? ¿Para que se venda después en una subasta? En realidad todos sabemos que la subasta brinda la posibilidad de conseguir un mejor precio, pero también sabemos que muchas veces se compran las empresas para poder cerrarlas. En el caso de Comercio y Justicia era así; estaba Ámbito Financiero detrás. De hecho, Ámbito Financiero imprime en un diario cercano y con el tiempo fue comprando los diarios de esa zona. El criterio sería: ¿Cómo no dárselo a los trabajadores si fueron ellos lo que lo recuperaron? En algunos casos se dio la adjudicación directa porque en la Ley de Quiebras estaba la adjudicación directa, pero para casos en los que hubiera salido la venta y no hubiera habido ofertas, o por bienes invendibles o de acuerdo a su naturaleza. Ejemplo de este último caso son los bienes perecederos: si se vende carne o fruta, se

debe vender rápido para que no se eche a perder. A veces tratamos de encararlo por este último lado, pero el valor, el derecho más importante que tenemos es el de la continuidad, esto es, los únicos que podían garantizar la continuidad de la explotación eran los trabajadores.

Otro antecedente firme y con un fallo de Cámara de Capital Federal fue el de la metalúrgica Vicente Hermanos, que está en San Martín, pero que tramitó el Doctor Quintana del juzgado 2 en Capital Federal. Nosotros alquilamos durante tres años y luego salió una Ley de Expropiación. El Diario Comercio y Justicia no tenía Ley de Expropiación, en este caso sí. Hicimos una oferta de compra en cuotas que el juez rechazó. Luego ofertamos 454.000 pesos al contado por el inmueble y la maquinaria; oferta que el juez aceptó, adjudicándonos los bienes. El ex dueño apeló el fallo, pero la Cámara ratificó lo que dijo el juez, o sea, rechazó la apelación del ex dueño. El argumento dado privilegiaba a los trabajadores porque eran ellos los que habían llevado adelante la empresa y los que contaban con su crédito laboral. Además se argumentaba que el trámite de la Ley de Expropiación llevaría un dispendio procesal. En este sentido, la quiebra se veía beneficiada con el ingreso de ese dinero para repartirlo rápidamente. La quiebra no tenía ningún costo, sólo alumbrado barrido y limpieza, y los gastos que corrieron a partir de la misma fueron asumidos por la cooperativa; entonces no había ningún costo mayor. Ese fue un antecedente muy importante.

Después hubo dos o tres casos de adjudicación directa y compensación de créditos laborales. En el caso de Arcucci, el año pasado fue la quiebra. Arcucci está en Mataderos y la quiebra está en el juzgado 24 de la Capital Federal. En ese caso se le cedieron los créditos laborales individuales a la cooperativa, y la cooperativa hizo la oferta. El juzgado aceptó 600.000 pesos. Los créditos laborales eran por 1.800.000 pesos, por lo que nos sobraron 1.200.000 pesos que se utilizaron para comprar los bienes muebles. Entonces, en este caso, se compró con la compensación de los créditos laborales. También nos hicimos cargo de los gastos de martilleros y de sindicatura.

¿Cuándo y cómo comenzó a gestarse la idea de modificar la Ley de Concursos y Quiebras?

Yo tenía la idea muy remota en el año 2004 de poder hacer la reforma para que se ampliara el artículo 190, porque los mismos jueces me decían que no tenían elementos. ¿Nosotros qué hacíamos? ¿Cómo lo sacábamos? Con manifestaciones, pedidos, leyes de expropiación para frenar la venta, y ahí estábamos, nos manejábamos en ese nivel. Entonces nos reunimos con el Defensor del Pueblo en ese momento, el Licenciado Mondino, quien puso su equipo técnico junto con nosotros a discutir. La primera discusión fue terrible porque no estaban de acuerdo con la suspensión de las hipotecas y la compensación de los créditos. Como ellos venían del sistema tradicional, sostenían que el juez tiene que vender. Horacio Esber, uno de los directores de la Defensoría del Pueblo, hizo una tarea muy buena. Él entendió y al final rectificó la opinión que tenían. Empezó a hacer entrevistas

fábrica por fábrica, compañero por compañero. De esta forma, tomaron como antecedente todo lo que les estuve contando hasta ahora. Luego, se hizo un primer proyecto que se modificó, se modificó, se modificó, hasta que quedó un proyecto final que se presentó en la Cámara de Diputados. Lo presentó el diputado Jorge Argüello, que ahora es delegado de la ONU. Hubo un acto en que se habló con diputados de diferentes partidos: UCR, Coalición Cívica, etc. En el 2006 se votó la reforma en la Cámara de Diputados por unanimidad. Después fue a Senadores y no logramos que se tratara; cayó el proyecto. En el 2007 lo retomó el Senador Morales que en ese momento era el presidente de la Comisión de Trabajo, pero cayó nuevamente. Entonces, la única que nos quedaba era recurrir a la Presidencia. Nos habíamos encontrado en cuatro oportunidades en la Casa Rosada con el ex presidente Kirchner. En un momento que él estaba de campaña, ya no era presidente, va a visitar una curtiembre en Hurlingham. Ahí nos cruzamos y él dice me dice: “¿Cómo estas tanto tiempo?”. Hacía rato que no nos veíamos, desde que él era presidente. Nos habíamos visto por Brukman, por Zanón, por Aurora Grundig, por J. J. Gómez, y por el Hospital Israelita. Me dice: “¿Qué necesitas?” y yo le digo que necesito la reforma de la Ley de Quiebras. Me da la tarjeta de su secretario privado y me dice: “Después de la elección [las elecciones de 2009] me hablás; yo voy a presentar el proyecto. En eso, se acercan todos los periodistas y él dice: “Bueno acá anuncio que voy a presentar la reforma de la Ley de Quiebras”. Después tuvimos un encuentro con la Presidenta en Villa Martelli, se dio la posibilidad a través de Emilio Pérsico y de Guillermo Moreno.

¿Eso fue cuando dijo “la Argentina es una gran fábrica recuperada”?

Exacto. El año pasado, cuando se inauguró la fábrica Envases Flexibles Mataderos, me convocaron y me dijeron que me pusiera en primera fila. Ahí la Presidenta dice: “Yo el año pasado me comprometí ante un grupo de trabajadores y ante el Doctor Caro, que debe andar por acá”. Me hizo subir al lado de ella y dijo: “Acabo de firmar el proyecto de la Ley de Quiebras”. Anteriormente, el Doctor Zannini me había llamado para entregarme el proyecto que iba a presentar la Presidenta. En esa oportunidad me dice: “Miralo a ver si está bien, pero no le hicimos nada, no le tocamos nada; está bárbaro, es una cuestión de forma no más”. Lo leí y les di el OK para que lo presentaran. Después vino la etapa de la Cámara de Diputados, desde marzo en adelante, hasta que en diciembre se votó en la Cámara de Diputados con 198 votos a favor y uno en contra de los 199 que estaban. Se discutió, algunos decían que dos años era mucho para la suspensión de las ejecuciones, otros planteaban 12 meses, pero quedó en dos años. En general estaban todos de acuerdo. A mí me tocó explicar detalladamente, después la Presidenta mandó al Ministro Amado Boudou y al Viceministro de Economía a apoyar directamente; estuvieron en la comisión y fue un respaldo muy importante. Los presidentes de las

comisiones fueron: en Legislación General Vilma Ibarra, en Trabajo Héctor Recalde, y en Justicia Ricardo Gil Lavedra.

¿El proyecto original sufrió modificaciones?

Sí, en realidad fueron para mejora. La base no se tocó, no se modificó lo concreto. El proyecto que presentó la Presidenta estaba más en la parte de quiebras y varios diputados proponían la posibilidad de modificar la parte de concursos. Algunos presentaron modificaciones mucho más grandes, pero quedó muy poco de eso. En realidad lo central está, con algunas pequeñas modificaciones. Luego se trató en Senadores. En ese momento hicimos varias marchas, movilizaciones, muestras, etc. Logramos hablar con la Presidenta de la comisión del Senado, Negre de Alonso, y después con Pichetto, Sanz, Giustiniani, Morales, con todos. Los senadores quisieron mejorarla nuevamente. Finalmente se acordó que todas las modificaciones que se proponían en el Senado se iban a poner en una Ley se llama correctiva. Entonces lo que pasó fue que se votó la Ley de Diputados y para solucionar un tema técnico de los artículos que se habían votado en Diputados se votó una ley correctiva por unanimidad. Tanto el proyecto que venía de Diputados, como la Ley correctiva se votaron por unanimidad en el Senado. La Ley correctiva se giró a Diputados.

Para que quede un poco más claro ¿cuáles son los puntos que corrige la Ley Correctiva?

La correctiva es igual a la ley, nada más que cambian algunos puntos, por eso es correctiva. Antes de bajar al recinto estábamos ahí discutiendo. Negre de Alonso la quería modificar, o sea que volviera a Diputados y yo me opuse. Afuera estaban los compañeros con los bombos y yo dije: “La votamos así”. Negre de Alonso me respondió: “Está bien, hacemos la correctiva”.

Unas de las modificaciones son al artículo 48 y 48 bis. El 48 es el que habla del salvataje, crown down en inglés, donde se incorpora a los trabajadores en cooperativas para poder ofertar, anotarse en el registro que se abre cuando la empresa abre el crown down. El artículo 48 bis se modifica en este sentido: el proyecto que se votó en Diputados decía “adquiere el establecimiento” y en realidad es “adquiere las acciones de la empresa”; técnicamente es eso. Ahora dice “hace una propuesta para adquirir las acciones y puede compensar los créditos laborales para la adquisición”. Lo que ocurre es que yo, personalmente, no se lo recomendaría a los trabajadores, salvo situaciones excepcionales, porque estamos en el momento inmediatamente anterior a la quiebra. Si los trabajadores no se presentan, va a la quiebra, si se presentan puede ser que tengan posibilidades de adquirir las acciones y eso quiere que decir que tienen que llegar a un acuerdo con los acreedores, pagar la deuda. Esto quiere decir que, aunque en un porcentaje de 30%, 40% y a diez años o quince años con

periodo de gracia, en realidad los trabajadores estarían adquiriendo las obligaciones. O sea, uno no les recomienda eso a los trabajadores. Lo único que tienen para invertir son sus créditos laborales y si a cambio de sus créditos laborales adquieren una empresa endeudada, para los trabajadores es ir directamente a la quiebra. Entonces el crown down no se usa, es algo muy engorroso, es un problema.

O sea, el artículo prevé que la cooperativa participe en el crown down, pero el tema es que no les conviene a los trabajadores hacer el salvataje de una empresa con problemas, dado que implica absorber todas las deudas de esa empresa, y entonces solicitás la quiebra...

Claro, exactamente. Lo que me decían los diputados era que les dejemos la posibilidad porque había un caso en Mendoza, entonces quedó. Pero hay un tema en el aspecto legislativo, uno no tiene que hacer la casuística, cuando se legisla, se legisla en general, no podés tomar un caso particular; ese es un error legislativo. Después hay una parte en que se cambia una palabra. El párrafo dice que el Banco Nación y la AFIP *deberán* dar el acuerdo dentro de esa propuesta que hace la cooperativa a los acreedores. Ahora, el Senado lo cambió por *podrán* otorgar, esto quiere decir que les dan facultades, pueden o no tomarlas.

¿Cuáles son las modificaciones principales que introduce la reforma de la Ley de Concursos y Quiebras?

La Ley dice que puede continuar el síndico cuando hay una posibilidad de graves deterioros a los bienes de la empresa; por ejemplo en una fábrica de vidrios no se puede apagar el horno de repente porque explota todo, entonces se necesitan de diez a quince días para enfriarlo. Lo mismo un frigorífico, tenés carne adentro y no puedes apagar las heladeras; hay una continuidad de hecho. Lo que se votó dice que también la cooperativa formada por los trabajadores puede continuar con la producción. La continuidad en forma inmediata de los trabajadores es el cambio fundamental de la reforma. De esta forma cambia el eje de la Ley de Quiebras. Antes de la reforma, la Ley de Quiebras era liquidativa, y uno diría casi destructiva. Lo que se pensaba era que si quebró por algo era, había que venderla, rematarla y chau. Por eso decía que en cuatro meses había que vender. El artículo 217 de la Ley decía que tanto el juez como el síndico eran pasibles de sanciones; entonces el juez y los síndicos decían que los iban a sancionar. Ahora, según la crítica, los trabajadores tienen más facultades que el síndico. En realidad, hay muchas fábricas en las que los síndicos no aparecen. Ahora, por ejemplo, hay una curtiembre en Valentín Alsina que el 9 de mayo quebró y el síndico no apareció hasta hoy, hasta el 10 de Junio. Un mes y un día y el síndico todavía no apareció. ¿Qué hacen

los trabajadores? Que venga el síndico para ver la continuidad, pero al síndico no le interesa la continuidad, no valora la fuente laboral; la indicación al síndico es que no se produzca un grave deterioro a las maquinas. ¿Y la gente que no trabaja y no puede vivir no se deteriora? Entonces con la reforma los trabajadores pueden continuar en el establecimiento de forma inmediata y deben comunicárselo al juez, teniendo un plazo de 24 horas para hacerlo. Y también pueden hacerlo con la cooperativa en formación. La continuidad inmediata es muy importante. En la exposición de motivos del Ejecutivo al proponer la reforma dice justamente que el objetivo es que pueda permanecer la empresa en marcha para que no se pierda la unidad productiva y la fuerza de trabajo, y todo esto no era una directriz de la ley anterior. Las demás modificaciones son temas puntuales. Se le da la facultad al juez para que dicte de oficio la continuidad. No quisieron sacarle tantas facultades al juez porque si no parecía que los trabajadores tienen el poder. Y en realidad es así y así esta en el proyecto, la continuidad inmediata es muy importante. De la parte de concursos es lo siguiente: cuando una empresa se presentaba a un concurso preventivo se suspendían los convenios colectivos de trabajo. Yo creo que ustedes deben saber que la enorme mayoría de los convenios colectivos actuales son del año 1974, 1975 porque los convenios colectivos cuentan con el principio de la ultraactividad de los mismos. Esto quiere decir que si no se firma uno mejor, rige el anterior. De este modo, la apertura del concurso preventivo dejaba sin efecto los convenios colectivos vigentes y todos los sindicatos los dejaban sin efecto. Fíjense que los proveedores y los servicios principales exigían el pago de la deuda; a ellos sí se les pagaba, y a los trabajadores no. Sumado este aspecto del concurso, con la reforma ya no se suspenden los intereses, tanto en el concurso como en la quiebra. Hasta ahora se suspendían los intereses porque cuando Cavallo hace votar esta Ley pone un artículo al final que dice que todas las leyes que se opusieran a esa quedarían derogadas; una locura, hasta la Constitución se podía derogar. Por último, en la parte de concursos se abre una posibilidad concreta de que los trabajadores, vía el Comité de Control, participen de la información más directa acerca del concurso preventivo. Yo no estoy de acuerdo con esto porque depende de los asesores que tengan los trabajadores. En el Comité de Control, que antes era Comité de Acreedores, estaban solamente los acreedores mayoritarios. Pero, a los fines concretos, no sirve para mucho, vamos a ser claros, sirve porque van a estar ahí...

Hay varios casos de empresas donde los trabajadores en realidad eran los últimos en enterarse de que le empresa estaba mal o estaba quebrando, porque nunca hubo obligación de informar nada. Entonces eso implicaría, tal vez, que los trabajadores se enteren antes de la situación concursal de la empresa; en ese sentido no me parece que esté mal.

Sí, pero todos los trabajadores saben que se presenta en concurso. ¿Sabés por qué? Porque le aplican la suspensión del convenio colectivo; todos se enteran recontra seguro, no hay ninguno que no se entere. Los trabajadores saben que la empresa está en concurso. Una de las razones es porque el dueño les dice: "A partir de ahora no hay más horas extras"; la empresa se encarga de interiorizarlos. El tema es cómo les explicas a los trabajadores la normativa, la aplicación de créditos. Después está el tema del vaciamiento, cómo vas a hacer, no podes obligar a alguien a que no vacíe. Como lo que ocurre con el código penal, es como decir ¿qué hacemos? La gente sigue robando, la gente se sigue matando. Pongamos en vez de 8 a 25 años, de 8 a 250 años, y no, la gente no deja de matarse. Poner más restricciones no sirve. Para mí va por otro lado, pero bueno los diputados quisieron eso, bárbaro, démosle para adelante. Y además, el otro tema con el Comité de Control es que hay una suerte de que el empresario va a querer hacerlo participar de la malaria al trabajador, y eso es un problema.

INTRODUCCIÓN



Esta antología intenta presentar un panorama general del movimiento de ideas y acciones que durante casi un siglo ha incitado a los trabajadores a arrebatarse al capital el poder sobre las empresas y a sustituirlo por la organización de la clase obrera en los centros de trabajo como rectora del proceso de producción. Se trata, en consecuencia, de una antología ecléctica dado que incluye tanto análisis teóricos como narraciones de acciones revolucionarias de trabajadores; en modo alguno pretende ser un trabajo completo. Los orígenes históricos de la idea de la organización de la economía fundada en los consejos obreros ("los productores asociados" decía Marx) no han sido trazados. El hecho de que comencemos por las citas de Marx y Engels de ninguna manera implica que la idea de la autodeterminación y la autogestión de todos los productores haya carecido de antecesores más antiguos.¹ Por lo que se refiere a la ausencia de los sindicalistas revolucionarios en esta antología, ella no se debe a que sus contribuciones hayan sido nulas, sino a la circunstancia de que las contribuciones anteriores a la Revolución Rusa raramente han sido objeto de generalizaciones teóricas que vayan más allá de la idea de la organización de la producción socialista a través de los sindicatos de industria expresada en la forma más sucinta por Daniel de León. Después de 1917, se confunden con la idea de un sistema de consejos "formados desde la base" que volvemos a encontrar expresada de manera más amplia, y mejor, por los *Radenkommunisten* de la escuela de Pannekoek y de Gorter, incluidos en este libro.²

¹ Daniel Guérin (*L'anarchisme*. Ed. Gallimard, París, 1965, pp. 52 y ss.) se equivoca cuando ve en Proudhon al padre de la idea de la autogestión. Owen y sus discípulos habían desarrollado esta idea mucho antes que Proudhon y no creemos que hayan sido los primeros. En febrero de 1819, los obreros ingleses del tabaco, después de once semanas de huelga, comenzaron a organizar ellos mismos la producción por su propia cuenta... (E.P. Thompson, *The Making of the English Working Class*. Pelican Book, Ed. Penguin Books, Londres, 1968, p. 869). Y debe agregarse un ejemplo más —sin duda tampoco el primero—: de los sastres franceses que, en 1833, establecieron el principio de no trabajar ya sino en asociación eliminando a los patrones. Este ejemplo indica claramente cómo la idea de la autogestión puede tener un origen precapitalista y corporativista.

² Véase por ejemplo Rudolf Rocker, *Die Prinzipienklärung des Syndikalismus*. Existe una literatura francesa bastante amplia, anterior a 1914, sobre la organización de la producción por los sindicatos después de la revolución social. A este respecto consúltese, por ejemplo, Charles Albert y Jean Duchêne, *Le socialisme révolutionnaire*. Ed. de la Guerre Sociale, París. Actualmente se olvida que

Para hacer la elección de los materiales de esta antología, hemos tenido presentes dos objetivos: demostrar el carácter *universal* de la tendencia de los trabajadores a apoderarse de las empresas y a organizar la economía y la sociedad sobre la base de los principios que corresponden a sus necesidades de autodeterminación; y trazar la evolución de la teoría de los consejos obreros conforme a una lógica interna movida por las contradicciones internas de la teoría y determinada en último análisis por la evolución del sistema capitalista mismo, así como por la autocrítica de las experiencias prácticas dirigidas a superar este sistema.

Para subrayar el carácter universal del movimiento, deliberadamente hemos incluido narraciones —poco conocidas por el movimiento obrero europeo, algunas veces— de experiencias de consejos obreros y de control obrero en diversos países no europeos. En realidad, estas experiencias se han producido ya en los cinco continentes y, en el momento en que redactamos este prefacio, recibimos informes del inicio del movimiento del control obrero en Australia y Canadá. En Ceilán, los obreros y empleados de la Sociedad Nacional de la Pesca, después de una huelga victoriosa, expulsaron a los directores y ellos mismos dirigieron la empresa durante largas semanas. ¿Es necesario recordar que, en el curso de la huelga general más amplia que hasta la fecha ha experimentado Argentina, la de 1964, alrededor de tres millones de obreros ocuparon 4 000 empresas e iniciaron la organización de la producción por sí mismos? Un film conmovedor, *La hora de los hornos*, fue consagrado a este hecho cumbre de la lucha de clases en América del sur.³

Por eso hemos preferido citar esos ejemplos a enumerar todas las experiencias europeas que, algunas veces, sólo son una imitación de lo que tiene lugar en sus países vecinos. De modo que esta antología incluye experiencias de consejos obreros y de control obrero en Canadá, Estados Unidos, China, Bolivia e Indonesia, pero pasa por alto las experiencias austriaca, polaca y finlandesa, que se hallaban conformadas de manera muy cercana a los modelos alemán y ruso del periodo 1918-19.

En lo que concierne a la evolución de la doctrina del control obrero, la gestión obrera y el poder obrero, ella se expresa en toda su plenitud y con todas sus contradicciones en las páginas mismas de sus principales

incluso Jean Jaurès en otro tiempo pregonó (en *Revue Socialiste*, agosto de 1895) una idea análoga de autogestión de las ramas industriales organizadas en sindicatos, eligiendo sus propios jefes, contramaestres, consejos, etc. Pero Jaurès atempera esta idea de autogestión sindical por la creación de un organismo económico supremo, que denomina "consejo central de la economía", donde se reunirán los representantes electos por los sindicatos (consejos federales) de todas las industrias, y los representantes directos de la nación en su conjunto, electos por sufragio universal.

³ En relación con las experiencias de ocupaciones de fábricas en otro país de América del sur, véase: *Las tomas de fábrica*. Centro Colombiano de Investigaciones Marxistas, Ediciones Suramérica, Bogotá, 1967.

teóricos, que citamos con amplitud. La presente introducción estará dedicada a una revisión crítica de dicha evolución.

1] Toda lucha conjunta de trabajadores que rebasa los objetivos inmediatos y estrechamente corporativistas, plantea el problema de las formas de organización de la lucha, problema que contiene en germen un desafío al poder capitalista.

El ministro prusiano von Puttkamer tenía razón cuando pronunció la famosa frase de: "Toda huelga esconde la hidra de la revolución."

Una huelga puramente profesional simplemente tiene por objeto conseguir, para los vendedores de la fuerza de trabajo, una repartición más favorable del nuevo valor que han creado entre ellos mismos y los patronos que se lo apropian. Pero incluso una huelga así, si se lleva a cabo con energía y combatividad, pone en tela de juicio a partes del poder capitalista al tratar de impedirle al patrón comprar "libremente" la fuerza de trabajo, es decir, imponer a los trabajadores una concurrencia mutua, cuando éstos sólo pueden defenderse del poderío financiero del capital trascendiendo la competencia en el seno de su propia clase. Asimismo, la huelga trata de impedirle al patrón introducir a quien le parezca bueno dentro de "su" empresa; ésta es la condición para el éxito de toda huelga. Por ello mismo, la huelga también pone en tela de juicio el derecho de la burguesía colectiva —del Estado burgués— a controlar los caminos y la circulación; la función de los piquetes de huelga es desempeñar el papel de "la policía de tránsito de los huelguistas" alrededor de la empresa en huelga en el lugar y en sustitución de la policía burguesa.

La huelga pone en discusión incluso la ideología burguesa dominante (incluido el derecho burgués) al revelar que aun el Estado burgués más "liberal", al defender principios abstractos tales como "la libertad de trabajo" o "el derecho a circular libremente por los caminos" (de acceso a las fábricas), lejos de proclamar su "neutralidad" o su papel conciliador dentro de la lucha de clases, interviene activamente al lado del capital y en contra del trabajo. Pues la huelga es la afirmación del derecho de los trabajadores a luchar en contra de "la libertad de explotación" y de luchar en favor del control sobre la mano de obra por parte de la colectividad de los propios trabajadores. Por lo demás, la ideología dominante no es solamente burguesa, sino que es algo contradictorio. Al proclamar la "libertad del trabajo", impide a la mayoría de los trabajadores en huelga el ejercicio del derecho de no trabajar en condiciones que no le convengan sin garantizarle al mismo tiempo la posibilidad de trabajar permanentemente (el pleno empleo). La "libertad del trabajo" no es, en consecuencia, sino la libertad del capital para comprar la fuerza de trabajo cuando le parece bueno y le conviene, y el conjunto de condiciones sociales, jurídicas e ideológicas que obligan al trabajador a vender su fuerza de trabajo en esas condiciones. Todos sus derechos verdaderos son piso-

teados, y el único "derecho" que subsiste es el de no morir de hambre... ; sometiéndose a las condiciones del capital!

Pero esto que sólo se halla potencialmente presente, en germen, en una simple huelga profesional, tiene tendencia a afirmarse más claramente una vez que la huelga se amplifica. Cuando se pasa de una huelga en una sola empresa a una huelga en toda una rama industrial de vital importancia; cuando de una huelga en una rama industrial se pasa a una huelga general local, regional, y, sobre todo, nacional; cuando se transforma una huelga —en el curso de la cual los trabajadores abandonan la empresa— en una huelga con ocupación de las fábricas, de los talleres y las oficinas; y cuando la huelga con ocupación pasiva evoluciona finalmente a la huelga con ocupación activa (en la cual los trabajadores reanudan el trabajo bajo su propia dirección), y todo el potencial impugnador del simple "conflicto de trabajo" se desarrolla hasta sus últimas consecuencias, tiene lugar una prueba de fuerza para determinar quién manda en la fábrica, en la economía y en el Estado: la clase obrera o la clase burguesa.

Es en la organización que forman los trabajadores para llevar a cabo su lucha con el mayor número de probabilidades de éxito, donde se pone de relieve de la manera más clara ese "contra-poder" embrionario que la huelga hace surgir. Tan pronto como la huelga alcance cierta amplitud y duración, todo comité de huelga eficaz que la dirija con suficiente combatividad se verá obligado a crear en su seno, y con los propios huelguistas, comisiones encargadas de recolectar y distribuir los fondos de sostenimiento; comisiones para distribuir víveres y ropa entre los huelguistas y sus familiares; para evitar el acceso a la empresa; para organizar el esparcimiento de los huelguistas; para defender la causa de los huelguistas ante la opinión pública obrera; para obtener información acerca de las intenciones del adversario, etc., etc. Vemos aquí los gérmenes de un poder obrero que organiza departamentos de finanzas, de avituallamiento, de milicias armadas, de información, de esparcimiento y aun de servicios confidenciales. Tan pronto como la huelga pasa a ser activa, se articulan lógicamente con estos departamentos, un departamento de producción industrial, de planificación e incluso de comercio exterior. El futuro poder obrero, aunque sólo exista embrionariamente, manifiesta ya la tendencia que le es exclusiva: tratar de asociar el máximo de participantes al ejercicio del poder, superar en la medida de lo posible la división social del trabajo entre administrados y administradores, división que es propia del Estado burgués y de todos los Estados defensores de los intereses de clases explotadoras en la historia.

A partir del momento en que tiene lugar una huelga general local, regional y nacional, estos gérmenes de poder obrero se manifiestan y desarrollan en todas las direcciones. Incluso bajo la dirección de dirigentes relativamente moderados, y para nada revolucionarios, los comités cen-

trales de huelga de una gran ciudad proletaria se ven obligados a encargarse de la organización del avituallamiento y de los servicios públicos.⁴ En Lieja, Bélgica, durante las huelgas generales de 1950 y de 1960-61, la dirección de la huelga reglamentaba la circulación de automóviles dentro de la ciudad, y prohibió el acceso de todo camión que carecía de un salvoconducto del comité de huelga. La población, incluida la burguesía, reconociendo el poder de hecho, se sometió y rindió al sitio de los sindicatos para poder obtener estas autorizaciones, del mismo modo que, en tiempos normales, se somete a la Municipalidad. Aquí ya no estamos en presencia de un germen, el embrión se ha desarrollado hasta el punto en que el nacimiento se hace posible.

Una huelga puede ser dirigida burocráticamente por un sindicato, es decir, por funcionarios demasiado alejados de los centros de trabajo, que sólo se presentan de vez en cuando para tomarle el pulso a sus subordinados. También puede estar dirigida democráticamente, es decir, a través de asambleas de huelguistas sindicalizados que tienen en sus manos las decisiones acerca del desarrollo de su lucha. Pero la forma más democrática que se puede dar a la dirección de la lucha es evidentemente la de un comité de huelga elegido por el conjunto de los huelguistas, sean sindicalizados o no, y que se somete democráticamente a las decisiones de las asambleas generales de huelguistas que se convocan con toda regularidad.

En este último caso, la huelga comienza a rebasar sus funciones inmediatas porque, al organizar la lucha de manera tan democrática, no sólo se aseguran el triunfo de la huelga y la realización de los objetivos elegidos libremente, sino también comienza a liberarse al obrero individual de las viejas costumbres de la pasividad, sumisión y obediencia dentro de la vida económica; a liberarle del peso de las diferentes "autoridades" que cotidianamente lo aplastan. En consecuencia, se inicia un proceso de desenajenación, de emancipación en el sentido real del término. De un ser que se halla determinado por el régimen económico y social, por el capital, las "leyes del mercado", las máquinas, los supervisores y tantas otras "fatalidades" más, el obrero comienza a devenir en un ser que se determina a sí mismo. Por eso todos los observadores atentos siempre han subrayado las explosiones de libertad y verdadera "alegría de vivir" que acompañan a las grandes huelgas en la historia contemporánea.

Cuando tiene lugar una huelga general o por lo menos local, y surgen, no sólo en una empresa, sino en toda la ciudad —y con mayor razón cuando ocurre en toda una región o en todo un país—, comités de huelga democráticamente electos y apoyados por asambleas generales de huelguistas; cuando estos comités se federan y centralizan al crear un

⁴ Véase en esta antología los ejemplos de los comités de huelga de Seattle en 1919 y de Nantes en 1968. También: Yannick Guin, *La Commune de Nantes*. Ed. Maspero, París, 1969.

organismo donde se reúnen regularmente sus delegados, nacen los *consejos obreros territoriales* que constituyen la célula de base del futuro Estado obrero, el primer soviét de Petrogrado⁵ era justamente esto: un consejo de delegados de comités de huelga de las principales empresas de la ciudad.

2] Pero si bien toda huelga amplia, duradera y combativa contiene en germen la creación de semejante poder de impugnación al poder del capital, son muchas las exigencias requeridas para que este germen se desarrolle. Dicho en otras palabras: normalmente, este germen no tendrá desarrollo alguno. Y es que entre la impugnación potencial y la impugnación efectiva del régimen capitalista no sólo existe una diferencia de grado, una diferencia de amplitud del movimiento, de número de huelguistas, del impacto que produce la huelga sobre la economía capitalista nacional. La diferencia que existe entre una impugnación potencial y una impugnación efectiva es un determinado *nivel de conciencia* de los trabajadores: si no se toma toda una serie de decisiones conscientes, ninguna huelga puede poner en discusión el régimen capitalista, ningún comité de huelga puede transformarse en soviét.

Nos enfrentamos aquí con una de las características fundamentales de las revoluciones socialistas y proletarias. En el pasado, todas las revoluciones sociales elevaron al poder a las clases que ya tenían en sus manos las principales riquezas del país, y, en consecuencia, no hicieron otra cosa que sancionar una situación de hecho. La clase obrera, por el contrario, es la primera clase en la historia que sólo puede tomar en sus manos los medios de producción y la riqueza nacional hasta el momento en que se emancipa y conquista el poder. Sin derribar el poder burgués del Estado, la clase obrera no puede apoderarse de manera duradera de las empresas, como tampoco puede eliminar duraderamente el poder estatal del capital sin quitarle el dominio sobre los medios de producción material.

Ahora bien, para derribar el poder estatal de la burguesía, es indispensable una acción política deliberada y centralizada; y organizar una economía planificada y socializada exige, a su vez, medidas conscientes, articuladas y coherentes. En resumen, la revolución socialista, lejos de poder limitarse a un movimiento torrencial, elemental y espontáneo —movimiento que, obviamente, se halla presente en toda revolución popular, y sin el cual sería inconcebible una verdadera revolución social, constituye un conjunto de acciones conscientes que se van ligando unas con otras, dentro del cual la ausencia de uno solo de los eslabones condena a la derrota toda la empresa.⁶

⁵ Véase el texto de Trotsky que se reproduce en esta antología.

⁶ Cf. la ausencia de desarme del viejo Reichswehr en noviembre-diciembre de 1918 en Alemania; la ausencia de una distribución de tierras entre los campesinos en la revolución húngara de 1919; la ausencia de organismos revolucionarios de poder, establecidos y articulados localmente, en España en 1936, etc.

De manera más general, la revolución socialista cuya misión es transformar a la inmensa mayoría de los trabajadores, de los explotados y de los oprimidos de objetos de la historia en sujetos de la historia, de seres enajenados en seres que forjan su propio destino, no puede concebirse sin una participación consciente de la masa que se propone realizar esta tarea. Esta revolución no puede llevarse a cabo a espaldas de quienes están interesados en ella, de la misma manera que no puede aplicarse un plan económico a espaldas de quienes dirigen la economía.

Pero para que el germen de poder dual que se halla presente en toda huelga importante, duradera y combativa, se transforme en realidad plenamente desarrollada es necesario que se cumpla toda una serie de condiciones favorables que hagan posible que la conciencia de clase del proletariado experimente una brusca mutación, dé un “gran salto adelante”. Estas conocidas condiciones son las que crean las situaciones prerrevolucionarias: crisis objetiva del modo de producción (reforzada o no por crisis coyunturales de sobreproducción, denominadas actualmente “recesiones”); crisis del poder del Estado y crisis en los principales dominios de la superestructura; división y fluctuaciones en el seno de la clase gobernante y en el seno del gobierno; descontento generalizado en los estratos medios; descontento acumulado durante largo tiempo y aspiraciones insatisfechas dentro de la clase revolucionaria; confianza creciente de los trabajadores en sus propias fuerzas, y, por tanto, creciente combatividad, lo cual modifica las relaciones sociales de fuerza en favor de los obreros y a costa de las clases dominantes; escaramuzas previas que no hayan terminado, en una serie de casos, con una derrota; consolidación de una vanguardia (que, en esta etapa prerrevolucionaria, no tiene necesariamente que tomar la forma de un partido revolucionario que ya goce de influencia en las masas).⁷

La mayor parte de estas condiciones se cumplen, cualquier chispa puede provocar la explosión. Las huelgas, en lugar de ceñirse a las formas tradicionales de lucha y a los objetivos inmediatos y puramente profesionales, alcanzan el límite de la dualidad de poder. Que este límite sea rebasado o no, depende esencialmente del nivel de conciencia de los obreros de vanguardia, nivel de conciencia en donde, a su vez, intervienen numerosos factores y dentro de los cuales la existencia de una organización revolucionaria y la educación sistemática que ésta haya podido realizar entre las masas en el periodo anterior, desempeñan, evidentemente, un importante papel. Esto ocurrió en Rusia en 1905 y en España en 1936, pero faltó en Italia en 1948 y en Francia en 1968.

La manipulación de la conciencia (e incluso del inconsciente) de los trabajadores por parte de los capitalistas y el Estado, que son los que

⁷ Tal fue el papel que desempeñaron los *revolutionäre Obleute* (hombres de confianza revolucionarios) de los obreros metalúrgicos berlineses en la preparación de la revolución de noviembre de 1918 en Alemania.

controlan los medios masivos de comunicación, se ha convertido en un tema de moda. Pero los marxistas no han tenido que esperar revelaciones de Marcuse para percatarse de que la ideología dominante en cada época es la ideología de la clase dominante. En el pasado ocurrió esto de la misma manera que actualmente ocurre. El régimen capitalista no duraría ni una semana si el conjunto de los trabajadores fueran liberados globalmente de la influencia de la ideología burguesa y pequeñoburguesa. Pero sería embellecer de manera absurda al capitalismo el afirmar que los trabajadores pueden emanciparse integralmente de la influencia de esta ideología bajo el dominio del capital, dominio que no sólo significa el dominio de la escuela, de la prensa, de la radio y la televisión y el cine burgués, sino también, y sobre todo, el dominio de la economía de mercado, el dominio de la reificación universal, del avasallamiento a través del trabajo asalariado, que es un trabajo forzado y enajenado, y por el trabajo parcelado que no puede sino producir en las masas una "conciencia falsa" de la realidad social.

Lo que caracteriza al dominio del capital es que, por lo general no se ejerce cotidianamente a través de relaciones exteriores de dominación, de relaciones violentas y de dominación política; sólo en periodos de crisis aguda del régimen, la burguesía tiene que recurrir a estos medios de represión masiva para mantener su dominio. Normalmente, dicha dominación se ejerce por medio de las relaciones mercantiles cotidianas que todo el mundo acepta (incluidos los proletarios) como evidentes e inevitables. Todo el mundo "compra" el pan, los zapatos; paga la renta y los impuestos y, a tal efecto, debe "vender" su fuerza de trabajo (excepto si se es propietario de un capital).

Incluso los trabajadores que, por el estudio, la reflexión, la educación política que han recibido y por su capacidad para extraer conclusiones generales de experiencias en luchas parciales, han comprendido que esas relaciones mercantiles capitalistas que no son, en modo alguno, "evidentes" y "naturales", constituyen la fuente de todos los males dentro de la sociedad burguesa, y que, por tanto, pueden y deben remplazarse por otras relaciones de producción; incluso estos trabajadores se ven obligados en la práctica cotidiana a tolerar, sufrir y reproducir, las relaciones capitalistas si no quieren verse condenados a vivir al margen de la sociedad.⁸

De manera que sólo raras veces la lenta acumulación de resentimientos, preocupaciones, inquietudes, de indignación, de experiencias parciales y de ideas nuevas, puede producir vuelcos bruscos en la conciencia de

⁸ Usamos este término en un sentido peyorativo, pero no en el sentido burgués. Para nosotros se convierten en asociales porque no participan ya en un movimiento de emancipación de todos los explotados, sino que se contentan con la ilusión de una emancipación individual en un medio de explotación generalizada.

las masas trabajadoras (o por lo menos de una vanguardia suficientemente amplia e influyente para que abarque a sus estratos determinantes). Repentinamente, las masas sienten de manera instintiva que no es "normal" ni "inevitable" que sea el patrón el que mande; que las máquinas y las fábricas pertenezcan a alguien diferente de aquellos que día con día las ponen en movimiento; que la fuerza de trabajo, fuente de todas las riquezas, se halle rebajada al nivel de una simple mercancía que se compra de la misma manera que se compra cualquier objeto inanimado; que periódicamente pierdan los trabajadores sus ingresos y sus trabajos, no porque la sociedad produzca muy poco sino porque produce demasiado.

Es entonces cuando las masas buscan, instintivamente, modificar *las cosas a fondo*, es decir, la estructura de la sociedad, el modo de producción. Y cuando se percatan de su inmenso poder, que es producto no sólo de su número, de su cohesión y de la fuerza colectiva que genera su unión, sino, ante todo, del poder que adquieren cuando se hallan solas en las fábricas, cuando todo el poder económico se halla de su lado, entonces aquello que está presente en toda huelga amplia y combativa se afirma repentinamente de manera consciente.

Los trabajadores constituyen de hecho un contrapoder; los consejos se arrojan las prerrogativas del poder: intervienen en todos los problemas políticos, económicos, militares, culturales e internacionales del país y oponen sus soluciones de clase a todas las soluciones de la burguesía. Es entonces cuando *una verdadera dualidad de poderes aparece en la superficie*, como ocurrió en Rusia entre la revolución de febrero y la revolución de octubre. Es entonces cuando los consejos obreros actúan como los órganos de un nuevo poder estatal naciente. Y es entonces cuando el enfrentamiento final —la insurrección en el sentido político del término, cuyo grado de violencia dependerá de la resistencia del enemigo— decidirá el problema de quién triunfará: el viejo Estado burgués condenado a morir por la historia (pero que todavía puede sobrevivir si la energía y lucidez de los trabajadores falla en el momento decisivo, si carecen de una dirección revolucionaria adecuada), o el joven Estado obrero naciente.

3] Toda huelga importante contiene en germen la lucha de clases llevada hasta su consecuencia extrema, a saber: poner en discusión el poder del capitalista en la empresa, y de la clase capitalista en la sociedad y en el Estado. Para que esta lucha pueda desplegar toda su lógica, es necesaria una relación de fuerzas favorable. Pero los marxistas no son simples comentaristas de la vida sociopolítica, que se conforman con registrar las relaciones de fuerza como una cosa dada e inmutable, o con calcular simplemente las oportunidades para modificaciones futuras. Los marxistas actúan en un sentido preciso: tratan de modificar las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo aumentando la confianza de los trabajadores

en sus propias fuerzas, elevando su conciencia de clase, ampliando su horizonte político, fortaleciendo su grado de organización y cohesión, y forjando una vanguardia revolucionaria capaz de dirigirlos a combates victoriosos.

Pero esto no quiere decir que los marxistas desconozcan los límites que imponen las condiciones objetivas desfavorables a la transformación de los organismos de autogestión y autodefensa en organismos de dualidad de poder bajo circunstancias determinadas. Fue conmovedor constatar que, después de más de veinticinco años de fascismo y de dictadura militar senil, los trabajadores españoles redescubrían instintivamente las formas de organización en los centros de trabajo que están ligadas a las mejores tradiciones de la revolución española: *las comisiones obreras*.⁹ Las direcciones moderadas y oportunistas del movimiento obrero español clandestino (incluida la del PC español) han tratado de transformar y legalizar estas comisiones en simples sindicatos, tarea que, por lo demás, encajaba dentro de los propósitos y preocupaciones del patronato español. Los trabajadores españoles instintivamente comprendieron que, en las condiciones de la dictadura directa del capital, limitar las actividades de estas comisiones a reivindicaciones y acciones puramente económicas, era inoperante. *Las comisiones obreras* lucharon tanto por reivindicaciones democráticas, como por reivindicaciones materiales; tanto en favor de las víctimas de la represión y de la justicia de clase, como por el reconocimiento de su derecho a negociar en nombre de todos sus compañeros de trabajo. Pero no podían convertirse en órganos de dualidad de poder porque la dictadura no se hallaba a punto de ser derrocada por un potente ascenso revolucionario de masas.

La vanguardia marxista revolucionaria no puede "provocar" las situaciones prerrevolucionarias y menos aún las revoluciones. Éstas son resultado de la concordancia de un gran número de cambios "moleculares", "subterráneos", entre los cuales solamente algunos pueden ser influidos por la acción consciente, otros pueden ser previstos y otros aun escapan a toda predicción precisa, al menos en el estado actual de nuestros conocimientos. Pero lo que la vanguardia revolucionaria puede y debe hacer es preparar las condiciones propicias para que los trabajadores puedan abrir una brecha hacia el socialismo conquistando la dualidad de poder al término de un periodo prerrevolucionario y haciendo desembocar al periodo revolucionario en la conquista del poder.

Esta preparación conjuga cuatro factores principales. Primero, la difusión en el seno de la clase obrera¹⁰ de temas programáticos que la pre-

⁹ Para las comisiones obreras, véase especialmente: *Le Commissioni operaie spagnole*. Musolini Editore, Turín, 1969.

¹⁰ Precisemos que, en este contexto, utilizamos el término de "clase obrera" como aplicable a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo y cuya actividad es indispensable para la producción y realización de la plusvalía.

paren para reaccionar en determinado sentido, objetivamente revolucionario, en el momento en que estalle una lucha generalizada. Segundo, la educación, en las empresas, de militantes de vanguardia que encarnen este programa y logren suficiente audiencia y autoridad entre sus camaradas de trabajo para poder emprender la lucha por la dirección de las masas cuando estalle un combate generalizado. Tercero, el agrupamiento de estos militantes dentro de una organización nacional e internacional donde se fundan con los trabajadores manuales e intelectuales, los estudiantes, los campesinos pobres revolucionarios de otras fábricas, regiones y países, para superar de esta manera la estrechez de horizontes que es inevitable en todo obrero que sólo conoce una experiencia de lucha limitada, y neutralizar los efectos de la división del trabajo y de la conciencia incompleta y por tanto falsa que le es propia, y elevarse, por medio de una *praxis* revolucionaria universal, a una teoría que capte los problemas del imperialismo y de la revolución socialista en su conjunto, y, en consecuencia, pueda perfeccionar la práctica y llevarla a un nivel de coordinación y eficacia mucho más elevado. Por último, la capacidad de esta organización de vanguardia (o por lo menos de algunos sectores suyos) para superar la etapa de la propaganda y la crítica literaria, y ser capaz de realizar acciones ejemplares que muestren de manera práctica a los trabajadores cuál es el sentido de la estrategia socialista revolucionaria que los marxistas oponen al reformismo y neoreformismo de las organizaciones burocratizadas tradicionales del movimiento obrero.

Esta estrategia de reivindicaciones transitorias —que se conoce en Bélgica con el nombre de "reformas de estructura anticapitalistas"— tiene por objeto sacar a las acciones de los trabajadores de una contradicción que es inherente al movimiento obrero, al menos en los países imperialistas, desde que existen las organizaciones de masas. Por la fuerza de las cosas, las *acciones* de los trabajadores siempre están orientadas hacia objetivos inmediatos (reivindicaciones materiales; legislación social; conquista de los derechos políticos; lucha contra las represiones o los golpes de estado reaccionarios, etc.). La actividad de las organizaciones que se reclaman del movimiento obrero siempre se ha centrado en torno a objetivos inmediatos junto a los cuales va unida o no una propaganda abstracta en favor del "socialismo" (o de la "revolución socialista", o de "la dictadura del proletariado", etcétera).

Así pues, *el fin histórico a alcanzar por el movimiento obrero siempre ha estado desligado de las luchas prácticas cotidianas* y esto es válido tanto para los reformistas de viejo y nuevo cuño (para quienes, para parafrasear la famosa expresión de Bernstein, los objetivos inmediatos son todo y el objetivo final no es nada), como para los "extremistas de izquierda" más radicales, que rechazan con desprecio toda lucha por objetivos inmediatos y sólo aceptan como válida la lucha que tiene por objeto la "conquista del poder" (o "la conquista de las empresas", o "la

destrucción del Estado", etc.). Por lo demás, en la práctica, estas dos actitudes se vinculan dado que ambas tienen como consecuencia la separación radical entre la lucha cotidiana real de los trabajadores y el objetivo del derrocamiento del capitalismo.

La estrategia de las reivindicaciones transitorias trata de superar esta separación. A tal efecto, parte de la constatación de un hecho que ha permitido hasta ahora sobrevivir al régimen capitalista: el hecho de que las reivindicaciones inmediatas, aun las más radicales, podían integrarse perfectamente dentro del régimen, podían realizarse sin una "impugnación global" del modo de producción, en la medida en que no ponían en discusión la cuestión fundamental: la cuestión del dominio del capital sobre las máquinas y el trabajo.

Es cierto que, en esencia, depende de la coyuntura económica, de la gravedad de la crisis estructural que afecte al capitalismo en decadencia, el punto en que el capitalismo se resistirá a conceder tal o cual aumento de salarios, a que se ejercite libremente el derecho de huelga o la libre negociación de los salarios. Pero cualquiera que sea la gravedad de sus contradicciones internas, a la larga ninguna de estas reivindicaciones es inasimilable y mortal para el régimen capitalista, ya que preferirá concederlas en caso de verse enfrentado a un movimiento cuya amplitud amenace incluso con arrancarle el poder. En efecto, si el capitalismo conserva el poder, existen mil medios para neutralizar la naturaleza explosiva de estas conquistas a través de la economía.

Pero si, partiendo de las preocupaciones inmediatas de los trabajadores, se formulan reivindicaciones *que no son integrables dentro del régimen*, y los trabajadores están plenamente convencidos de la necesidad de luchar por estas reivindicaciones, se establece una fusión entre la lucha por los objetivos inmediatos y la lucha por el derrocamiento del capital. Porque, en estas condiciones, la lucha por reivindicaciones transitorias se convierte, por su propia lógica, en una lucha que pone en discusión los fundamentos mismos del capital y ante la cual éste no puede más que oponer una resistencia feroz. *El ejemplo más típico de una lucha por una reivindicación transitoria, es la lucha por el control obrero.*

4] Anteriormente, la lucha cotidiana de clases giraba en torno a los problemas de la repartición, entre el capital y el trabajo, del nuevo valor creado por el trabajo. Las reivindicaciones políticas que en dichas luchas se incluían (por ejemplo, la lucha por el sufragio universal), tenían por objeto proporcionar instrumentos suplementarios de lucha encaminados a hacer más favorable para los trabajadores esta repartición (arrancando una "legislación social", etc.). Sólo en los periodos de crisis agudas, se planteaba el problema de la "socialización" de ramas industriales (por ejemplo, al finalizar la primera guerra mundial). Pero esto era más bien por razones que resultaban de la experiencia de los trabajadores en lo

que concierne al funcionamiento o no funcionamiento de dichas ramas industriales, que en función de consideraciones políticas generales.

En el curso de las últimas décadas, el eje de la lucha de clases se ha desplazado progresivamente en otra dirección, no debido a la agitación o conspiración maligna de los marxistas, sino debido a la evolución del propio modo de producción capitalista. Por una parte, la tercera revolución industrial implica un acartonamiento del ciclo de reproducción del capital fijo, una aceleración en el ritmo de innovación tecnológica, lo que, para los trusts monopolistas, entraña la necesidad de planificar, de manera precisa, la amortización del capital fijo y la acumulación del nuevo capital fijo, es decir, efectuar una planificación de los costos (incluidos los costos salariales), y tender hacia una "programación económica" nacional y aun internacional. Por otra parte, el régimen capitalista a escala mundial, que después de la segunda guerra mundial ha experimentado un debilitamiento aun mayor del que experimentó después de la primera guerra mundial, ya no puede permitirse el lujo de presenciar pasivamente las catastróficas crisis de sobreproducción del tipo de la crisis que tuvo lugar entre los años de 1929 a 1932. En consecuencia, se ve obligado a hacer intervenir todo un registro de técnicas anticrisis fundadas esencialmente en la inflación del papel moneda y del crédito.

Estas dos tendencias modifican profundamente las condiciones en las cuales se desarrollan las escaramuzas tradicionales entre el capital y el trabajo dentro del cuadro de la democracia burguesa parlamentaria. Los trusts monopolistas tratan de evitar las huelgas a toda costa, y de integrar, para tal efecto, los aparatos sindicales dentro de los organismos estatales cuya función es "planificar" los salarios, de la misma manera que "planifican" el "crecimiento económico" (política de ingresos, programación social, política "dirigista" en materia de salarios). Cuando la autoridad de los aparatos sindicales se ve minada por la aplicación, a largo plazo, de estas prácticas, se hace indispensable sancionar las "huelgas locas" (*grèves sauvages*) para mantener la eficacia momentánea del sistema.¹¹ Por lo demás, cuando existe un clima económico general de inflación que coincide con transformaciones tecnológicas aceleradas, la atención de los trabajadores se desplaza, inevitablemente, hacia los problemas de la organización del trabajo, de las formas de remuneración, de las cadencias del trabajo, de la seguridad del empleo, de la orientación de las inversiones, tanto más cuanto que se tiene la impresión (no siempre de manera justificada, por otra parte) de que, en las condiciones de empleo pleno o de casi empleo pleno, las reivindicaciones salariales serán satisfechas de todas maneras.

Este desplazamiento es tanto más importante, cuanto que la tercera revolución industrial hace surgir una nueva contradicción suplementaria

¹¹ Considérese el empeño con el que el "socialista" Wilson defiende este tipo de penalización.

del capitalismo en el dominio social: tiende a reducir cada vez más al trabajo no calificado y puramente repetitivo en el proceso de la producción. En consecuencia, exige una fuerza de trabajo más calificada, mejor educada, que haya tenido un nivel de enseñanza más elevado que antes (aunque esa enseñanza sea parcelada e inferior a las posibilidades y necesidades objetivas de la ciencia contemporánea). Pero los trabajadores producto de esta formación superior se encuentran bruscamente precipitados en una empresa en la que todas las técnicas refinadas de "relaciones humanas", de "delegación de poderes" y de "formación de ligas de comunicación informales" no pueden ocultar el hecho de que las relaciones capital-trabajo son relaciones jerarquizadas en extremo, relaciones entre los que mandan y los que obedecen.

De esta manera, el centro de gravedad de la lucha de clases se desplaza de los problemas de la distribución del ingreso nacional, a los problemas de la organización del trabajo y de la producción, es decir, al problema de las relaciones de producción capitalistas mismas. En efecto, ya sea que se trate de disputar al patrón el derecho a fijar el ritmo de la cadena, o de disputarle el derecho a elegir el emplazamiento donde se creará una nueva fábrica; o se trate de discutir el tipo de productos que se fabrican en una empresa o de tratar de sustituir a los capataces "supervisores" o los "jefes" designados por los patrones, por compañeros electos por los trabajadores; o se trate de impedir, por parte de los trabajadores, todo tipo de licenciamiento o toda reducción del volumen de empleo en una región, o de calcular, los trabajadores mismos, las fluctuaciones en el costo de la vida: todos estos esfuerzos desembocan, en último análisis, en una sola y única conclusión:¹² el trabajo no acepta ya que el capital sea el amo de las fábricas y de la economía; el trabajo no acepta ya la lógica de la economía capitalista, que es la lógica de la ganancia. El trabajo trata de reorganizar la economía sobre la base de otros principios, los principios socialistas que corresponden a sus propios intereses.

Los estratos más inteligentes de la burguesía son perfectamente conscientes del peligro que implica, para el régimen en su conjunto, esta rebeldía instintiva de los trabajadores en contra de las relaciones de producción capitalista.¹³ También comprenden que esta rebeldía amenaza fu-

¹² En las fábricas Pirelli (Milán), los trabajadores modificaron unilateralmente las cadencias de producción. En las fábricas Fiat (Turín) se han llevado a cabo intentos por impedir la modificación de tipos de producción por parte de los patrones (sustitución de los autos populares por autos de lujo). Además a principios de 1970, se formó un consejo obrero. La cuestión relativa al derecho de veto en contra de las reducciones del volumen de empleo, se ha propagado ampliamente en Bélgica, etc.

¹³ Un capitalista inteligente, como es Bloch-Lainé, comprendió esto desde 1963 cuando señalaba que la insatisfacción de los trabajadores, debido a su enajenación en tanto que productores, podía desembocar en verdaderas rebeliones al primer viraje de la coyuntura (*Pour une réforme de l'entreprise*. Ed. du Seuil, París, 1963, p. 25).

sionarse con la propaganda, la agitación y la acción de la vanguardia revolucionaria en favor del control obrero, y que dicha fusión amenaza con hacer saltar el régimen. Y, por eso, se esfuerzan por canalizar y desviar esta rebeldía (con la ayuda de los aparatos sindicales) hacia la *colaboración* y la *no impugnación* de clase. Éste es el sentido de toda la propaganda que se hace en favor de las ideas de "participación", de "*Mitbestimmung*", de *cogestión* que actualmente lanzan importantes sectores de la burguesía europea (y mañana lanzarán japoneses y estadounidenses). En general, las fórmulas que utilizan son ya suficientemente claras como para permitir su distinción de las reivindicaciones transitorias. La confusión sólo surge cuando el ala izquierda de los aparatos sindicales se apodera de la consigna de control obrero para darle un contenido diferente al que le dan los marxistas revolucionarios.

La diferencia fundamental entre las ideas de "participación" y "cogestión" por una parte, y el concepto de control obrero, por otra, puede resumirse de la siguiente manera: el control obrero rechaza toda responsabilidad por parte de los sindicatos o (y) por parte de los representantes de los trabajadores en la gestión de las empresas; exige, para los trabajadores, un *derecho de veto* en toda una serie de dominios que se refieren a su existencia cotidiana en la empresa o a la duración de su empleo. El control obrero rechaza todo tipo de secretos, toda "apertura de los registros contables" ante sólo un puñado de burócratas sindicales escogidos cuidadosamente y exige, por el contrario, la mayor y más completa difusión posible de todos los secretos que los trabajadores puedan descubrir no solamente al examinar la contabilidad patronal y las operaciones bancarias de las empresas, sino también, y sobre todo, al confrontarlas con la realidad económica que encubren. El control obrero rechaza toda institucionalización,¹⁴ toda idea de convertirse, aunque sólo sea por un período transitorio, en una "parte integrante" de la forma en que funciona el sistema, porque sus realizadores comprenden que su integración implica necesariamente su degeneración en instrumento de conciliación entre las clases.

No se trata de una posición dogmática que dependa de actitudes pasionales e irracionales, se trata, al contrario, de una posición lógica que

¹⁴ Es en este punto donde diferimos de André Gorz que, en *Estrategia obrera y neocapitalismo* defiende una concepción gradualista del control obrero con objetivos "escalonados" y la idea de una sucesión de reivindicaciones intermedias realizables que abrirían una "vía práctica" hacia el socialismo. Esta concepción subestima la necesidad de la movilización revolucionaria de las masas del tipo de la de mayo de 1968 para hacer posible la conquista del control obrero, la estrecha relación entre una movilización de esa naturaleza y el problema del poder político que inevitablemente plantea y la imposibilidad de mantener durablemente el "equilibrio", como dice Gorz, entre el movimiento obrero y el capitalismo, que, en realidad, no es un equilibrio sino una situación de dualidad de poderes extremadamente inestable y frágil.

se desprende del análisis de las tendencias profundas del capitalismo contemporáneo examinadas desde un punto de vista de la lucha de clases.

El capitalismo contemporáneo busca ante todo controlar todos los elementos indispensables para una reproducción ampliada ininterrumpida del capital. Éste es el contenido profundo de la fórmula "programación económica", "el plan o el anti-azar" y otros slogans que expresan, a su manera, las nuevas exigencias que para el capital se desprenden de la reducción del ciclo de reproducción del capital fijo. En consecuencia, al capital le importa poco que ciertos grupos de obreros aumenten sus "derechos" en tal o cual fase del proceso de producción, con tal de que el control del capital sobre el proceso de reproducción *en su conjunto* se mantenga, se consolide y se refuerce.

Dicho de otro modo: cuando sectores determinados de la clase obrera aceptan asociarse a la gestión de "su" fábrica particular, incluso con paridad de votos y con el señuelo de la "participación en los beneficios", no hacen sino asumir "los intereses de la empresa" frente a sus competidores, es decir, aceptar que la concurrencia capitalista se reintroduzca en el seno de la clase obrera, y, por tanto, aceptar también desarmarse frente a los efectos objetivos de esta concurrencia, cuando ésta afecta a esa empresa particular.

En la etapa actual del capitalismo, esto no puede sino servir a los intereses de la clase capitalista, incluso si ello implica un abandono de "principios" que la burguesía no estaba antes dispuesta a abandonar cuando la solidez general de su sistema y la relación global de fuerzas le era más favorable y no hacía necesarios ni útiles tales "sacrificios".

La clase obrera no puede aceptar, a riesgo de una capitulación creciente que rápidamente conduciría a la parálisis total, que el principio de la competencia sea llevado del mercado capitalista y de la sociedad burguesa al seno de su propia organización y conciencia de clase. La clase obrera trata de revertir la evolución económica en el sentido inverso: llevar al seno de la organización económica los principios de asociación, de cooperación y de solidaridad que primero ha experimentado en sus propias organizaciones. Lejos de aceptar la cogestión que la condena a la fragmentación de sus fuerzas, la clase obrera opone el principio del "control obrero", donde el argumento de la rentabilidad individual de las empresas es negado a nombre del principio de la solidaridad colectiva.

"Independientemente de la 'rentabilidad' de tal o cual fábrica, nosotros rechazamos los licenciamientos y el desempleo. Independientemente de los 'intereses de la racionalización', nosotros rechazamos la aceleración de las cadencias. Independientemente de la 'necesidad de acrecentar la productividad', nosotros rechazamos la atomización de los trabajadores en el seno de la empresa que implicaría la introducción de nuevos sistemas de remuneración": tal es el espíritu del control obrero que es necesario difundir en el seno de las masas trabajadoras. Es en este sentido

preciso que debe oponerse la propaganda por el control obrero a las trampas y a los cantos de las sirenas de la "cogestión".

¿Se trata de una actitud "irracional" desde el punto de vista económico? De ningún modo: la base materialista de esta actitud es la convicción —confirmada por la teoría económica— de que la rentabilidad *global* de la economía nacional (o internacional) es superior a la suma de las "rentabilidades individuales", por poco que el sistema de planificación democráticamente centralizado funcione con un mínimo de eficacia.

¿Es utópico esperar que semejante orientación sea adoptada por masas obreras cada vez más amplias "al margen de crisis revolucionarias"? Esta objeción encubre una concepción no dialéctica del desarrollo desigual de la conciencia obrera. Se presupone una correspondencia mecánica entre las convicciones y las acciones de las masas trabajadoras. En realidad, para que amplias masas obreras sean capaces de batirse inmediatamente por el control obrero en una gran explosión de luchas, es necesario que anteriormente hayan estado familiarizadas con esta consigna. Y esta preparación jamás será adecuada si sólo se limita a la propaganda literaria y no se intenta, por lo menos ocasionalmente, pasar de la propaganda a la agitación y a la tentativa de transmitir esta consigna dentro del conjunto de los objetivos fijados en los combates parciales que emprendan los sectores de vanguardia. La experiencia práctica que se desprende de estos combates, su efecto pedagógico entre las más amplias masas, la capacitación que implican para el manejo de esta orientación enteramente nueva, todo ello constituye una etapa indispensable para la maduración de la conciencia de clase revolucionaria.

Evidentemente, lo anterior no significa que, en un periodo de "calma", la agitación y la acción puedan desencadenarse a la ligera en torno de esta explosiva consigna. El problema reside simplemente en que una vanguardia revolucionaria digna de este nombre debe seguir con la mayor atención el impacto de su propaganda en favor del control obrero sobre los sectores avanzados de la clase obrera y, a partir del momento en que el llamado es escuchado y que un número creciente de trabajadores comienza a actuar en ese sentido, su deber no es retroceder sino, por el contrario, buscar una experiencia parcial de acción y agitación. Después de todo, la "diferencia" entre un periodo de "calma" y una fase prerrevolucionaria, ¿no podría acaso superarse justamente a través del eco que provocara la lucha por el control obrero en una fábrica importante, en una ciudad o en una región?

5] Durante mucho tiempo, los reformistas creyeron sinceramente que los gobiernos de coalición con la burguesía constituían "una etapa" hacia los gobiernos "puramente socialistas". La experiencia ha demostrado que estos gobiernos "obreros", al funcionar dentro del contexto del Estado burgués y no poder poner en tela de juicio los fundamentos mismos del

régimen capitalista, no podían sino defender los intereses de clase fundamentales del capital. En realidad, los gobiernos de coalición, lejos de constituir una etapa hacia la "conquista del Estado burgués" por parte de la clase obrera, constituían etapas hacia la integración de los "partidos obreros" dentro del Estado burgués. Y lo que es cierto respecto al Estado, lo es mil veces más en relación a la economía. La economía capitalista solamente puede funcionar sobre la base de la búsqueda de la ganancia máxima. Toda participación por parte de los representantes de los trabajadores en la gestión de la economía, dentro de ese contexto, obliga a "participar" en un esfuerzo continuo de racionalización, lo que implica, particularmente, la reducción periódica en el volumen de empleo. Esta participación, lejos de constituir una etapa hacia la "conquista de las empresas", representaría simplemente una etapa última de integración de los sindicatos dentro del Estado burgués, una etapa última en su transformación de instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores frente a la burguesía, en instrumento de defensa de los intereses de la sociedad burguesa frente a los trabajadores.

La idea de conquistar gradualmente la "democracia económica" sin derrocar previamente el poder del Estado burgués y sin la previa expropiación del gran capital es tan vieja como el propio reformismo socialdemócrata. Sus raíces se encuentran en Bernstein, a fines del siglo pasado. Después de la primera guerra mundial, el propio Bernstein podía jactarse de que la práctica de la socialdemocracia internacional se inspiraba en su teoría y no en la de Kautsky y Bebel, quienes se opusieron a él en la gran controversia en contra del "revisionismo".¹⁵

Es cierto que la transformación de los consejos de las empresas de embriones de poder obrero en instrumentos para la colaboración de las clases en el seno de la empresa capitalista, constituye uno de los más importantes "logros" de la socialdemocracia internacional durante los años veinte. Pero incluso entonces se trataba, como sinceramente lo creía Otto Bauer, de dar "un primer paso hacia la forma socialista de producción".¹⁶ Sin embargo, "cuando las relaciones de fuerza se deterioraron", dichos consejos obreros sólo podían desempeñar un papel defensivo. Bajo el efecto de la crisis económica de 1929-33, su integración en la "comunidad de la empresa" se hizo más clara. De instrumentos para la lucha de clase, se convirtieron en instrumentos para la división de la clase obrera.

Inmediatamente después de la segunda guerra mundial, como las relaciones de fuerza se modificaron una vez más en detrimento de la burguesía, la idea de la "cogestión" podía renacer de sus cenizas y acrecentar la

influencia del movimiento obrero en el seno del capitalismo monopolista de Estado gracias a las "nacionalizaciones democráticas".¹⁷ En realidad, las prácticas de colaboración de clase impuestas en esta ocasión no sólo por la burocracia socialdemócrata sino también por la de los partidos comunistas, actuó una vez más en favor del gran capital, cuyo poder vacante pudo consolidarse y cuyas ganancias se vieron aseguradas:

La idea de ejercer un "control público" sobre la economía a través del gobierno, el parlamento, los municipios, los organismos "paritarios", etc., no es sino una ilusión mientras el poder del Estado y el poder económico real se hallen en manos de la clase burguesa. Los reformistas y neoreformistas justifican su participación gubernamental en las coaliciones con la burguesía, haciendo referencia a esas "victorias" que, examinadas con atención, se manifiestan aún más limitadas y miserables que las obtenidas por la socialdemocracia alemana en los inicios de la República de Weimar.

Un socialdemócrata austriaco de izquierda, Eduard März, que se considera marxista y continúa defendiendo a Marx, representa actualmente la última sobrevivencia de la tradición centrista austro-marxista de la época de los años veinte y treinta. Para él la "cogestión" no es más que una etapa hacia la gestión obrera, del mismo modo que la participación ministerial no es más que una etapa hacia la conquista del poder. Para mantener una orientación adecuada no es suficiente limitarse a una "cogestión en la cumbre", sino también es necesario presionar en favor de una "cogestión en la base", y en consecuencia, "revalorizar la asamblea general de los sindicatos en los centros de trabajo" o "la asamblea general de personal" y llevarla a ejecutar un número creciente de funciones de control y de cogestión.¹⁸ El ala izquierda de los sindicatos de Alemania Occidental y de la socialdemocracia trata de encauzar en un sentido análogo los proyectos que actualmente se hallan sujetos a discusión en la República Federal en relación a la cogestión generalizada en la industria.

Es obvio que los marxistas revolucionarios no tienen ningún interés en perderse en querellas semánticas. Si a la fórmula "cogestión en la base" (*Mitbestimmung am Arbeitsplatz*) se le da exactamente el mismo contenido que hemos dado antes al control obrero, sin añadir ningún elemento de corresponsabilidad en la gestión de empresas capitalistas o en la economía capitalista en su conjunto, entonces la discusión no tiene ningún sentido.

Pero cuando se combina dicha "cogestión en la base" con el funcionamiento de todo tipo de organismos y mecanismos de "representación" de los obreros unidos a los representantes del gran capital, la discusión es

¹⁷ Eugenio Varga, *Economía política del capitalismo*, Ediciones de Cultura Popular, México, 1972, pp. 70-73.

¹⁸ Eduard März, "La prospettiva storica della cogestione" en *Critica Sociale*, n. 20, 1968, pp. 606-608. Este artículo apareció primero en la revista socialdemócrata austriaca *Die Zukunft*.

¹⁵ Para los orígenes bernsteinianos del concepto de "democracia económica", ver Eduard Bernstein, *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*, publicado por primera vez en 1899. Nosotros citamos de la edición Dietz, Stuttgart, 1921, especialmente pp. 170 y ss., pp. 186-190, etc.

¹⁶ Otto Bauer, *Die österreichische Revolution*. Viena, 1923, p. 171.

indispensable. La lógica del régimen capitalista hace que dichos organismos inevitablemente se transformen en órganos de colaboración de clases, es decir en órganos de reforzamiento del capital y de debilitamiento y división de los trabajadores. Sin embargo, incluso los representantes más avanzados de los socialdemócratas de izquierda o centristas, en modo alguno excluyen semejante combinación. Nos encontramos, pues, en presencia de una reproducción pura y simple de las ilusiones gradualistas del pasado, no de una lucha por un "control obrero nuevo y diferente".

Una de las formas más astutas —aunque muy antigua— de la desnaturalización de la consigna de control obrero, recientemente ha sido objeto de honores en el seno del Partido Socialista Unificado, particularmente por Gilles Martinet en un libro que tiene como título el concepto mismo de reformismo: *La conquista de los poderes (La conquête des pouvoirs)*. A partir de la constatación innegable de que todo poder de clase dominante, y forzosamente el de la clase capitalista, es siempre un hecho social que se extiende a todos los dominios de la sociedad, los neo-reformistas sacan la conclusión de que es necesario conquistar el poder en todos esos dominios. Pero se olvida que esos "poderes" están articulados, de manera precisa, en torno a dos estructuras privilegiadas: el modo de producción (es decir, el derecho del gran capital a disponer de las principales fuerzas productivas gracias a las instituciones que perpetúan la economía capitalista: la propiedad privada, el salario, la economía de mercado generalizada, la integración dentro del mercado capitalista internacional, etc.) y el Estado burgués. La ilusión gradualista de la liquidación progresiva de los "poderes" capitalistas, es tan infundada como la ilusión de cambiar la naturaleza de un ejército "conquistando" batallón por batallón.

Encontramos la misma concepción gradualista e irrealista en la elaboración de la CFDT, que se nutre de algunas de las experiencias más avanzadas de la "huelga activa" de mayo de 1968.¹⁹ (Nos referimos a la mayoría de la CFDT y no a la tendencia minoritaria encabezada por Krumnov, que defiende posiciones más cercanas a las nuestras.) Se trata de una "autogestión de las empresas" que presupone la desaparición de la propiedad privada, aunque, en modo alguno, en "todas las empresas". Se presenta esta "autogestión" como "el mejor modelo de democratización de la empresa", como la posibilidad que tienen los trabajadores para acceder "al poder de decisión económica".

Pero el problema del "poder de decisión" se separa del problema del poder puro y simple, es decir del poder del Estado y del poder económico. El "plan democrático" aparece (o subsiste) como una cosa exterior a la autogestión; el Parlamento subsiste, también, como una cosa

¹⁹ Gilles Martinet, *La conquête des pouvoirs*. Ed. du Seuil, París, 1968; "Perspectives et stratégie de la CFDT — Inventaire des problèmes", pp. 13-14, del documento especial del n. 1247 del semanario *Syndicalisme*.

diferente del congreso de consejos obreros. La misma autogestión no se ejerce a través de un consejo obrero, sino por una "instancia de dirección elegida por los trabajadores".

Al parecer, no se comprende que semejante "autogestión", sin el derrocamiento previo del poder del Estado burgués, es una utopía total. En caso de derrocamiento del poder estatal burgués, la dualidad entre las "instancias de dirección" económica que actúan al nivel de las empresas, y de los "dirigentes políticos" que funcionan dentro del contexto de una democracia representativa que perpetúa la separación de los ciudadanos en gobernantes y gobernados, no puede sino acelerar el proceso de burocratización que, por lo demás, los militantes de la CFDT afirman tratan de evitar.

En resumen, la confusión entre el "control obrero" que debe exigirse en el seno del régimen capitalista, la "autogestión obrera" que ha de ponerse en práctica después del derrocamiento del dominio del capital, y el poder obrero que debe ser un poder tanto político como económico y articularse políticamente sobre la base de los consejos (soviets) del mismo modo que lo hace en las empresas, esta confusión desemboca en una concepción bastarda en la que subsiste la mayor parte de las ilusiones reformistas, particularmente la de la conquista gradual de la autogestión en el seno mismo del régimen capitalista.

6] Es en el seno de la empresa donde la competencia universal de los individuos, la "guerra de todos contra todos" que es propia de la sociedad capitalista, primero empieza a superarse entre los trabajadores. Es en el seno de la empresa donde se afirman la cooperación y la solidaridad entre todos los compañeros de trabajo, lo que permite a los trabajadores superar su sentimiento de impotencia frente a un patrón infinitamente más rico y más cultivado. La empresa siempre ha sido la célula de base de un "poder obrero".²⁰ Las organizaciones obreras, al alejarse de la empresa, haciéndose más amplias, más complejas, menos transparentes, parecen siempre jerarquizarse, dar origen a delegaciones de poder cada vez más amplias, para acabar por escapar al dominio de sus fundadores y dueños, e, incluso, para volverse en contra de ellos. Así, los datos inmediatos de la existencia obrera se han visto reforzados por

²⁰ Es cierto que en la época de la primera y la segunda revoluciones industriales la concentración en los barrios obreros y en las ciudades proletarias apoyaba y reforzaba la cohesión y los lazos de solidaridad y cooperación de la clase, establecidos fundamentalmente en los centros de trabajo. A este respecto, dos elementos contemporáneos de la civilización capitalista, el automóvil y la televisión, tienden a sustituir esta centralización de antaño por esparcimientos e incluso hábitats descentralizados. En lugar de pasar su tiempo libre reunidos en las Casas del Pueblo y las salas de reuniones, los trabajadores tienden a pasarlo individualmente, lo que debilita la cohesión de la clase y hace aún más vitales los lazos establecidos en la propia empresa.

la experiencia amarga de las organizaciones burocratizadas de masas para dar nacimiento a la idea de que un "poder obrero" sólo puede ejercerse sobre la base de la empresa. El sindicalismo revolucionario y las concepciones de los *Radenkommunisten* retoman así las ideas de origen proudhoniano, que Marx combatió con vigor y cuyo carácter utópico la historia ha confirmado muchas veces.²¹

Los anarquistas más lúcidos habían comprendido dónde estaba el talón de Aquiles del sistema: en la tendencia inevitable de las fuerzas productivas contemporáneas a centralizarse, a devenir cada vez más complejas, a "socializarse" en el sentido objetivo del término, es decir, a incluir en su devenir *simultáneamente* masas enormes de trabajadores productivos y no productivos (en el sentido de producción de valor, no de trabajo socialmente útil). Y habían proyectado un mundo imaginario donde la técnica iría, por el contrario, hacia una división infinita de las empresas y de los productores.²² Esto era un reflejo fiel del aspecto fundamentalmente pequeñoburgués del anarquismo que mezcla a los objetivos comunes con el marxismo y la defensa de las tendencias históricas del proletariado, la prosecución de un ideal calcado de las comunidades artesanales y campesinas del pasado. Pero la realidad ha demostrado que la tendencia *fundamental* de la técnica (que, desde luego, va acompañada constantemente de una tendencia contraria que la niega, pero que no por ello deja de ser dominante) se desarrolla en el sentido de la centralización y de la socialización del trabajo, y no en el sentido de una división cada vez más pronunciada de las empresas ni de una mayor dispersión de los productores.

El carácter utópico de la idea de limitar la emancipación de los trabajadores a la toma de las empresas por parte de los consejos obreros, se sitúa a múltiples niveles. El aspecto más destacado —aquel sobre el cual siempre, hasta ahora, se ha centrado la crítica marxista del sindicalismo— es el de que la negación del Estado de ninguna manera implica que ya se le haya derrocado. Este derrocamiento no puede esperarse como resultado "automático" de una huelga, aunque sea una huelga general con ocupación activa de las fábricas. Acorralada hasta los últimos rincones, la burguesía utiliza todos los recursos de su poder para defender la propiedad privada. La burguesía dispone de un poderoso aparato de represión, policiaco y militar, y de una red de comunicaciones no menos compleja. Este poder no puede disolverse simplemente bajo el efecto de una huelga general. Además, la huelga produce una dispersión

²¹ Véase Pierre-Joseph Proudhon, *Oeuvres complètes*. Ed. Rivière, París; James Guillaume, *Idée sur l'organisation sociale*, 1876, y un buen resumen en Daniel Guérin, *L'anarchisme*. Ed. Gallimard (colección Idées), París, 1965. La respuesta clásica de Marx se encuentra en *La miseria de la filosofía*.

²² Véase la obra de Pierre Kropotkin, *Landwirtschaft, Industrie und Handwerk*, publicada por primera vez en 1898 (nuestra edición es de 1921, Verlag Der Syndikalist, Fritz Kater, Berlín).

parcial del poder de los trabajadores, no solamente entre diferentes empresas, sino aun entre aquellos que ocupan las fábricas y los que, por múltiples razones, permanecen en sus casas. Si no se opone una centralización de las fuerzas obreras al aparato del Estado centralizado del capital, las fortalezas obreras, que se hallan dispersas, pueden ser atacadas y reducidas separadamente por el poder concentrado de la burguesía. Toda la historia confirma plenamente esta lección: los trabajadores no pueden conquistar su emancipación frente al capital, sin derrocar al Estado burgués a través de una acción política centralizada, y sin remplazarlo por un Estado de tipo nuevo, por un Estado obrero.²³

La coordinación de todas las actividades económicas es una exigencia absoluta en el nivel actual de desarrollo de las fuerzas productivas. En último análisis, no existen sino dos formas posibles de coordinación: la coordinación consciente y la coordinación espontánea a través del mercado. Quienes rechazan la coordinación consciente bajo el pretexto de que desembocaría fatalmente en la "centralización administrativa" y en la burocratización, y se pronuncian por un "poder obrero" fraccionado y descentralizado por empresa, en la práctica actúan en favor del renacimiento generalizado de la economía de mercado cuyos efectos enajenantes no son menos nocivos que los de una burocracia centralizada.²⁴

La emancipación de los trabajadores no sólo exige la abolición de la propiedad privada, de la dominación del capital sobre el trabajo y la desaparición de las relaciones mercantiles, fuente de reivindicación y de enajenación; sino también exige la desaparición gradual de la división social del trabajo, de la parcelización de las tareas, de la separación entre las funciones administrativas y las funciones productivas. En consecuencia, dicha emancipación necesita no de trabajadores apegados a "su" empresa y que defienden celosamente "su empleo" (cuando no, lo que es aún peor, "su" participación dentro de las "ganancias" obtenidas por "su" empresa), sino más bien de trabajadores para los cuales, sobre la base de un nivel de consumo anual garantizado, sea familiar la realización de tareas múltiples y, con ello, una enorme extensión de horizonte, de las informaciones y de la cultura. Todo esto es muy diferente a una actividad "emancipadora" centrada exclusivamente en la empresa, o, peor aún, en el "rendimiento" de ésta.

Si la idea sindicalista y proudhoniana de una apropiación de los medios de producción por parte de los trabajadores de cada fábrica ya es

²³ En relación al problema general de la burocracia en el Estado obrero, sus orígenes y los medios de combatirla, véase Fernand Charlier, "The Roots of Bureaucracy and Ways to Fight it", pp. 253-274, en *Fifty Years of World Revolution*. Ernest Mandel editor, Merit Publishers, Nueva York, 1968.

²⁴ Tal es la experiencia dolorosa de Yugoslavia sobre todo después de la reforma económica de 1965. En el capítulo IX de esta introducción nos ocuparemos de la "economía socialista de mercado" y de sus interferencias con la dinámica de la burocratización.

utópica, la idea de semejante apropiación por parte de las empresas "cooperativas" aisladas o "autoadministradas" en el seno de la sociedad capitalista —según el modelo de las cooperativas de producción o los kibbutz israelíes— lo es más aún. En la medida en que estas experiencias no están condenadas al fracaso (como la mayor parte de las colonias "comunistas" de los Estados Unidos en el siglo XIX), se transforman inevitablemente en empresas que establecen relaciones capitalistas de explotación con el mundo exterior. Sólo en un momento de crisis revolucionaria, cuando la experiencia del control obrero comienza ya a generalizarse, y que, por tanto, no hay peligro de que se queden aisladas, las empresas ocupadas por los trabajadores pueden experimentar los comienzos de la gestión obrera, acelerando de este modo la maduración de la crisis y el momento de la lucha decisiva por el poder a nivel nacional.

Por esta razón, es erróneo remplazar actualmente en el trabajo de agitación la consigna de "control obrero" por la de "autogestión" como consigna central del programa de transición. La función esencial del programa de transición es la de permitir elevar el nivel de conciencia de las masas, a través de movilizaciones, hasta el punto en que comienzan, con sus actos, a derrocar al régimen capitalista. Lanzar agitativamente la consigna de autogestión, es dar por resuelto el problema fundamental que hay que resolver. Creer que las masas trabajadoras de los países imperialistas están listas para tomar de inmediato en sus manos la gestión de la economía, sin haber pasado previamente por la escuela del control obrero, es engañarse y propalar ilusiones perniciosas para la elevación del nivel de conciencia real de las masas.

La función de la agitación en favor del control obrero es justamente hacer que las masas, a través de su propia experiencia, y partiendo de sus preocupaciones inmediatas, comprendan la necesidad de expulsar al capitalista de la fábrica y a la clase capitalista del poder. Cuando se sustituye esta agitación pedagógica por la de la "autogestión", se impide que las masas asimilen esta experiencia, estimulándolas, en la práctica a las reivindicaciones inmediatas, y se corre el riesgo de provocar algunas experiencias aisladas de "autogestión" de las empresas de vanguardia, condenadas a degenerar dentro del cerco capitalista.

Otro resultado pernicioso de un inicio de aplicación práctica de la autogestión obrera en el seno del modo de producción capitalista, al margen de una situación revolucionaria, reside en su tendencia a transformar la energía de la vanguardia obrera, disponible para fines de agitación, en energía productiva. En lugar de organizarse dentro de la fábrica ocupada con vistas a extender la lucha a otras fábricas de la misma ciudad, la región, la rama industrial y aun del país, los obreros que reinician la producción por su cuenta deben concentrar todos sus esfuerzos en la organización de una producción tanto más amenazada cuanto más aislada

se encuentra. En lugar de situarse en el terreno donde son más fuertes —el de la lucha de clases que se generaliza— se colocan en el terreno donde su inferioridad es manifiesta: el terreno de la competencia del mercado capitalista.

7] Los consejos obreros surgidos de una huelga o de un gran combate revolucionario, creados dentro del cuadro de la lucha por el control obrero o de un enfrentamiento de los trabajadores con el poder represivo del Estado, constituyen los órganos naturales para el ejercicio del poder por parte del proletariado.²⁵ Desde los "comités obreros" a que se refiere Marx en 1850 basado en la experiencia de la revolución de 1848, los comités de la Comuna de París y el soviet de Petrogrado de 1905, hasta los soviets que tomaron el poder en la revolución de octubre y los consejos obreros creados en el curso de las revoluciones alemana, austriaca, húngara, española, la segunda revolución húngara y otras, esta forma de organización del poder proletario se ha impuesto siempre en la práctica revolucionaria por razones obvias.

Esta forma de organización es de una gran flexibilidad; hace posible articulaciones alternativas tanto en el plano territorial como funcional (soviets de obreros, de soldados, de campesinos pobres, de estudiantes, de marineros, etc.). Asimismo, permite incorporar al máximo a la masa de combatientes en el ejercicio del poder, y superar en gran medida la separación que existe entre las funciones legislativas y las funciones ejecutivas. Facilita el control de las masas, la transparencia de las operaciones, la elegibilidad y la revocabilidad de los elegidos; crea, sobre todo, un marco ideal para la democracia proletaria y socialista, porque constituye un teatro donde las diversas tendencias y partidos obreros pueden combatir ideológica y políticamente, a la vez que un límite racional a esta lucha: el pacto de unidad de acción, el mínimo de disciplina aceptada, frente al enemigo común, que constituye la condición mínima para participar dentro de la vida de los consejos (¡no se puede participar en un comité de huelga sin ser huelguista!), pacto cuyo respeto las propias masas vigilan con tanto celo como vigilan el respeto a la democracia obrera.

Es poco probable que en las revoluciones futuras se inventen formas de organización del poder obrero enteramente nuevas, como es poco probable que dichas formas sean simples calcas de lo que fueron los soviets rusos en las diferentes etapas de la revolución dentro del viejo imperio de los zares. De modo que conoceremos numerosas variantes del tipo de organización modelada sobre el consejo obrero; pero las características fundamentales esbozadas anteriormente volverán a encontrarse, sin

²⁵ Corresponde a Trotsky el honor de haber sido el primero, desde 1906, en comprender el valor universal de los soviets (véase el texto que se reproduce en esta antología).

duda alguna, la mayor parte de las veces.

La experiencia particular de la deformación, a partir de la degeneración burocrática del Estado obrero en la URSS, y sobre todo la experiencia de la dictadura stalinista, ha creado una inmensa confusión en relación a las potencialidades democráticas de un Estado fundado sobre el poder de los consejos obreros. Experiencias ulteriores, tales como el sofocamiento, por medio de la violencia, de los consejos obreros de Hungría en 1956, y el sofocamiento, menos violento pero no menos pernicioso, de los comienzos de la democracia socialista en la República Socialista de Checoslovaquia después de agosto de 1968, han confirmado, al menos a los ojos de los observadores más objetivos, la contradicción que existe entre la dictadura stalinista y el Estado fundado sobre los consejos obreros, más que confirmar su pretendida identidad. Sin embargo, aún subsiste mucha confusión acerca de esto, y los mitos defendidos encarnizadamente por los dirigentes soviéticos y sus satélites, respecto a la doctrina leninista del Estado, no sirven sino para llevar agua al molino de quienes niegan que, al margen del cuadro de la democracia parlamentaria burguesa, sea posible una forma superior y real de democracia.

Recordemos pues, a este propósito, algunas verdades elementales. Marx y Lenin nunca sostuvieron el principio absurdo según el cual, dentro del marco de la dictadura del proletariado, sólo habría lugar para un solo partido, o según el cual la propia clase obrera sólo estaría representada por un solo partido. Por el contrario, toda la experiencia del movimiento obrero demuestra que la multiplicidad de las tendencias y de los partidos que se reclaman de la clase obrera corresponde tanto a una diferenciación social, como a las diferencias ideológicas inevitables en el seno del proletariado.²⁶ El derecho de tendencia y la libertad de formar nuevos partidos —respetando la legalidad socialista— no sólo responden a esta realidad, sino también a exigencias de eficacia manifiestas. Numerosos problemas que enfrenta el poder obrero son problemas nuevos, sobre los cuales sólo la práctica (y una práctica a largo plazo) permitirá, en definitiva, separar a los partidarios de las diferentes soluciones. Al suprimirse el derecho de formar nuevos partidos, el partido en el poder acaba, inevitablemente, con la democracia dentro de su propio seno. En efecto, esta democracia exige el derecho de tendencia, y ¿cómo no acusar a una

²⁶ A este respecto, véase el interesante estudio de Ossip K. Flechtheim sobre la sociología de la división del movimiento obrero alemán entre el partido socialdemócrata y el partido comunista (1920-1933). Este estudio revela claramente que en el momento en que alcanza la más fuerte implantación obrera —el período 1921-1928—, el partido comunista conquista la preponderancia de las ramas industriales donde los salarios son más elevados y la concentración industrial es mayor, en tanto que el partido socialdemócrata conserva la hegemonía sobre las capas obreras con retribuciones más bajas y mayor dispersión (*Die K.P.D. in der Weimarer Republik*. Europäische Verlagsanstalt, Francfort, 1969, pp. 311-321).

tendencia que lleva a cabo una lucha encarnizada, sobre cuestiones de principio, de ser un nuevo partido en potencia? Pero, al terminar con la democracia interna, todo partido reduce automáticamente la oportunidad de evitar los errores políticos, y prolonga el plazo necesario para corregirlos.

La democracia de los consejos implica el libre acceso a los medios masivos de difusión (prensa, radio, televisión), a los materiales de propaganda, a las salas de reunión, etc., para todos los grupos de trabajadores que respetan la legalidad socialista. Toda la argumentación que Lenin hace acerca de la superioridad de la democracia soviética sobre la democracia burguesa, desde el punto de vista del *ejercicio efectivo* de las libertades democráticas por parte de las masas de trabajadores, está fundada en tales prerrogativas. La idea de que sólo el partido en el poder puede disponer de la prensa y de los medios de difusión masiva, de que sólo dicho partido tiene el derecho de designar a los directores de todos los periódicos y de establecer la censura sobre las informaciones, idea que Brézhnev y sus acólitos en diversos países —incluso en Checoslovaquia— defienden encarnizadamente desde la “primavera de Praga”, se halla en contradicción flagrante con los principios leninistas de la democracia soviética, tal como están formulados en *El Estado y la revolución*. Debe recordarse que Lenin señaló en múltiples ocasiones que aun el problema de saber si los derechos democráticos debían concederse o no a los burgueses no constituye en modo alguno un problema de principio, sino simplemente un problema de relación de fuerzas y de eficacia.²⁷ La idea de excluir del beneficio de este derecho a la mayor parte de los trabajadores debido a que no aprueban la línea momentánea del partido comunista, jamás se le habría ocurrido.

Evidentemente, la aplicación práctica y fiel de los principios de la democracia socialista está en función de la lucha de clases real y no en función de deseos abstractos y buenas intenciones. Cuando su régimen se halla amenazado, la burguesía, aun la más liberal, en numerosas ocasiones suspende las libertades democráticas que avaramente ha concedido al pueblo, establece dictaduras y crea un clima de terror sangriento en contra de los oprimidos. Animados por la voluntad de conservar su libertad recientemente adquirida, los trabajadores se defenderán con encarnizamiento ante las tentativas del capital por restablecer su poder. Entre menos violenta sea esta lucha, el Estado obrero será más estable, las relaciones sociales menos tensas, y las restricciones impuestas al ejercicio de las libertades democráticas para todos los adversarios del nuevo régimen serán menores. El Estado obrero, Estado al servicio de la gran mayoría y que reprime solamente a un puñado de explotadores, deberá, sin embargo, ser un Estado de un género particular, un Estado que, por así decirlo, comienza a desaparecer desde su nacimiento. Se puede con-

²⁷ Lenin, *La revolución proletaria y el renegado Kautsky*.

venir con Mao Tse-tung en que, periódicamente, pueda exacerbarse la lucha de clases durante el periodo de transición del capitalismo al socialismo; pero que después del logro victorioso de la construcción del socialismo —es decir del nacimiento de una sociedad sin clases— sea necesario todavía un Estado, o que incluso haya de preverse un agravamiento en la lucha de clases —una lucha de clases sin clases—, es un absurdo teórico que sólo un Stalin podía concebir.

8] Pero si la doctrina marxista es tan clara en materia de organización del Estado obrero, está muy lejos de serlo en lo que concierne a la organización de la economía en el periodo de transición. La manera concreta en que la planificación de la economía —que en numerosas ocasiones ha sido proclamada por Marx como el principio básico de la economía socialista— debe articularse con el ejercicio del poder por parte de la clase obrera (bajo un régimen de “productores asociados”) es todavía objeto de controversias. Las múltiples experiencias acumuladas en los diferentes estadios de la evolución de la economía soviética por una parte, y de la economía de los diferentes países que han abolido el capitalismo por otra, presentan un caleidoscopio de soluciones dispares que van de una extrema centralización burocrática, al régimen yugoslavo fundado en una combinación de la autogestión de las empresas y de “la economía socialista de mercado”.

Debe reconocerse que la teoría no proporcionaba muchas indicaciones. Marx ha hecho una breve alusión a las cooperativas de producción donde los asociados mismos nombran a los directores-gerentes. De León sostenía una vaga teoría de los “sindicatos de industria” que organizarían la producción después de la toma del poder. El partido bolchevique, inspirándose en buena medida en ella, confía durante los primeros años después de octubre la gestión de la economía a las organizaciones sindicales.²⁸ Los resultados no fueron nada brillantes e, insensiblemente, se pasó de un sistema de gestión mixta (directores y sindicatos), al sistema de “dirección única”, que fue oficialmente proclamado por Stalin en 1930.

Por otra parte, la idea de hacer de los soviets de fábrica (consejos obreros) los órganos de dirección de la economía, fue defendida por numerosos comunistas de izquierda en el curso de los primeros años después de la revolución de octubre. También los comunistas de izquierda de Europa, sobre todo en Alemania y los Países Bajos, defendieron esta idea.

La actual discusión sobre este problema está polarizada incontestablemente por las dos experiencias extremas, la stalinista y la yugoslava. Desde ambas posiciones se trata de encerrar las variantes posibles de la gestión de las empresas en el siguiente dilema: o bien la autonomía de la empresa cuyos resultados deben juzgarse conforme a un criterio global, el de la rentabilidad financiera (la ganancia) por medio del mercado; o

bien la centralización administrativa de las decisiones estratégicas, lo que implica la imposibilidad de una autogestión obrera.

El argumento según el cual la autogestión necesariamente implica una fuerte descentralización económica y hace necesario recurrir de manera creciente a la “economía socialista de mercado” no es convincente. ¿Por qué habría de ser la autogestión obrera incompatible con una delegación democrática de poderes de decisión, no a instancias administrativas, sino a instancias representativas del conjunto de los trabajadores (congresos nacional, regional y local de consejos obreros, y mañana, sin duda, también congresos internacionales)? En realidad, no es posible tomar válidamente toda una serie de decisiones económicas, a nivel de la empresa individual. Cuando se afirma que los “autogestionarios” son “libres” de tomar esas decisiones, se oculta la mitad de la verdad; esas decisiones después serán “corregidas” por el mercado, y pueden desembocar en resultados opuestos a los buscados por los “autogestionarios”. ¿Dónde reside entonces la diferencia entre una obligación económica que actúa a espaldas de los “autogestores”, y un decreto administrativo hecho sin su conocimiento? ¿Acaso ambos procedimientos no son de hecho equivalentes e igualmente enajenantes? ¿Y acaso la verdadera solución socialista y democrática no consiste en hacer tomar esas decisiones, de manera consciente, por el congreso de consejos obreros a todos los niveles en que esas decisiones puedan ser tomadas válidamente (es obvio que toda una serie de decisiones pueden ser tomadas en el seno de una empresa y aun en el seno del taller y de los departamentos individuales)?

Tampoco es cierto que la única fuente o que la fuente principal de la burocratización del poder omnipotente de la burocracia, sea el control centralizado del plusproducto social de que ésta dispone dentro del marco del sistema de planificación burocrática. La fuente fundamental del poder de la burocracia reside en la división social del trabajo, es decir en la falta de conocimientos, competencias, iniciativas, de cultura y actividad social por parte de los trabajadores. Es indudable que esto es resultado del pasado y del cerco capitalista, resultado del desarrollo insuficiente de las fuerzas productivas. Pero todos los factores que tienden a desalentar a los trabajadores y a rebajar su conciencia de clase, amenazan con acrecentar su pasividad y con acentuar el dominio de la burocracia sobre la gestión de la economía y sobre el plusproducto social. Este dominio puede efectuarse dentro de un sistema de gestión descentralizada, por intermedio del mercado, y puede hacerse de manera tan eficaz como dentro de un sistema de centralización administrativa. Y entre los factores que acentúan la falta de estímulo para los trabajadores, no sólo debe citarse la ausencia de participación real en la gestión de las empresas (que evidentemente es un factor real de enajenación), sino también el acrecentamiento de la desigualdad social; la comercialización universal de la vida social y la reificación de todas las relaciones humanas que

²⁸ Véase en esta antología el texto de Karl Rádek.

se deriva de ello; la acentuación de la competencia entre diferentes grupos obreros; la desintegración de la solidaridad colectiva; la reaparición del paro; y muchas otras consecuencias inevitables de "la economía socialista de mercado", tal y como se desarrolla actualmente en Yugoslavia.²⁹

Los marxistas son partidarios resueltos de la autogestión obrera de la economía, pero están convencidos de que los dirigentes yugoslavos han hecho el peor servicio posible a la causa de la autogestión al combinar abusivamente el concepto de autogestión con el de "la economía socialista de mercado". La verdadera desproletarización del trabajo no sólo exige la supresión de la propiedad privada de los medios de producción y de la gestión burocrática de la economía, sino también la desaparición de las relaciones mercantiles y de la división social del trabajo. Se trata de procesos que no pueden realizarse, al igual que ocurre con la desaparición del Estado, de un día a otro. Pero de la misma manera que la duración de este proceso no puede ser pretexto para posponer su iniciación para las calendas griegas, tampoco es lógico tratar de retardar la iniciación de la desaparición de las relaciones mercantiles, bajo el pretexto de que este proceso no terminará hasta que pueda garantizarse la abundancia de los bienes y servicios esenciales para todos.

En realidad, la autogestión obrera, en tanto que proceso de desenajenación de las relaciones de producción, debe ejercerse *simultáneamente a todos los niveles* en que el productor continúa siendo víctima de relaciones económicas enajenantes. La autogestión implica pues que sean tomadas, al nivel de la fábrica, con la participación consciente de todos, por consejos obreros democráticamente electos, todas las decisiones de gestión que sean aplicables en la fábrica, independientemente de las interferencias externas. La autogestión implica que, para todas las relaciones entre la empresa y el exterior, en donde se imponen decisiones de coordinación, estas decisiones se tomen conscientemente, por congresos electos por los consejos obreros. Implica la desaparición de la estructura jerárquica de la empresa y la reducción de las relaciones mercantiles, con un número creciente de bienes y servicios que se distribuyen conforme al principio de satisfacción de las necesidades (sin que intervenga el dinero), según las

²⁹ Esto es lo que se obstinan en negar los apologistas más fanáticos de la burocracia yugoslava y por eso acaban haciendo formulaciones verdaderamente grotescas. Por ejemplo, un partidario de la "economía socialista de mercado", en el periódico *Student* (18 de marzo de 1969), se opone a la aplicación estricta del principio de la retribución según la cantidad de trabajo aportado a la sociedad, afirmando que este principio "ignora las diferencias de talento [sic] y de contribuciones. Semejante reivindicación conduce a la formación de una fuerza administrativa y burocrática todopoderosa por encima de la producción y por encima de la sociedad, fuerza que instaura una igualdad artificial [re-sic] y superficial, y cuyo poder conduce a la necesidad, a la desigualdad y al privilegio". La burocracia nace de la instauración de la igualdad: es verdaderamente el colmo para cualquiera que pretenda inspirarse en el marxismo.

prioridades democráticamente establecidas por las propias masas trabajadoras. También implica que en toda una serie de terrenos (enseñanza, cultura, esparcimiento, salud, urbanismo) deliberadamente se abandonen los criterios de "rentabilidad" en favor de criterios de servicios públicos y criterios de utilidad social.³⁰ Es obvio que la capacidad de una economía en transición del capitalismo al socialismo para realizar plenamente estos principios depende de su riqueza relativa. Pero la capacidad para iniciar su cumplimiento está presente en cualquier nivel en que se encuentre la economía en transición.

9] Una de las variantes neomarxistas de la doctrina de los consejos obreros que defienden actualmente los teóricos yugoslavos, es aquella que constituye una justificación, apenas velada, de la realidad contradictoria de Yugoslavia, según la cual los trabajadores no serían o no deberían ser capaces de ejercer el poder directamente más que en el dominio de la economía, a través de la autogestión de las empresas. En el Estado, el poder debía pertenecer a las "fuerzas conscientes" de la sociedad, es decir, a la Liga de los Comunistas de Yugoslavia. Los defensores más hipócritas de esta teoría afirman que, aun en la sociedad en su conjunto, no hay lugar para crear nuevas estructuras políticas puesto que "el Estado se extingue", aunque sería difícil objetar que su extinción se halla lejana. ¿De otro modo por qué, entonces, los consejos obreros no habrían de disponer del poder que la teoría marxista leninista siempre ha previsto para los soviets? Los teóricos yugoslavos oficiales nunca han explicado esto de manera satisfactoria.

De hecho, la contradicción más notable del sistema yugoslavo es la contradicción que existe entre la autogestión que se proclama como principio básico de la economía, y las estructuras políticas que están lejos de fundarse en el ejercicio directo del poder por parte de los trabajadores. Ya hemos visto que en las condiciones de descentralización económica excesiva, de utilización abusiva de los mecanismos de "la economía socialista de mercado", de integración creciente de la economía yugoslava dentro de la economía capitalista internacional, la autogestión de los productores a nivel de la empresa corre el riesgo de verse vaciada de su contenido. Por otra parte, hemos señalado que una verdadera autogestión económica sólo es posible en el nivel de la economía en su conjunto (por un congreso de los consejos obreros). Pero ahora debemos señalar otra

³⁰ "Esta lucha por la limitación legal de la jornada de trabajo se hizo aún más furiosa, porque —dejando a un lado la avaricia alarmada— de lo que se trataba era de decidir la gran disputa entre la dominación ciega por las leyes de la oferta y la demanda, contenido de la economía política burguesa, y la producción social controlada por la previsión social, contenido de la economía política de la clase obrera": Marx, "Manifiesto inaugural de la Asociación Internacional de los Trabajadores", *Obras escogidas*. Ed. Progreso, Moscú, 1966, t. I, p. 368. El subrayado es mío.

noción: ninguna autogestión puede ser real si se encierra exclusivamente dentro del dominio de la "vida de las empresas" (tanto tomadas separadamente, como reunidas en un conjunto coherente).

Las interferencias entre la "economía" y la "política" son muy numerosas en la época de la transición del capitalismo al socialismo (además, también van creciendo en la época del neocapitalismo). El término "política económica" las expresa de manera bastante clara. Los consejos obreros bien pueden disponer de una parte del plusproducto social creado en el seno de la empresa; mas la política económica del gobierno (su política fiscal, su política de crédito, su política monetaria, su política comercial, su política exterior, etc., etc.) puede modificar de un día para otro las condiciones en que este plusproducto debe "realizarse", y, por tanto, tanto su cantidad como su calidad. Una vez más, esta operación semeja más un camuflaje, que una "desenajenación" verdadera.

Por lo demás, un congreso de consejos obreros no puede válidamente tomar en sus manos el derecho de decisión en materia del plan, de la distribución del ingreso nacional, y de las inversiones (del crecimiento económico), sin reivindicar igualmente el derecho de decisión en todos los dominios que influyen de manera apreciable en las tendencias del desarrollo económico que acabamos de enumerar en el párrafo anterior. Y si dicho congreso de consejos obreros no obtiene el derecho de decisión, se instaura, en el seno de la sociedad, una verdadera y peligrosa "dualidad de poder". Y en caso de que lo obtenga, ¿cuáles son entonces las funciones que quedan por desempeñar a otros organismos representativos centrales, aparte de aquéllas de limitarse a los dominios específicos (cuestiones culturales, problemas de la enseñanza y de la salud pública, etc.) donde puedan desempeñar un trabajo útil? Pero este trabajo se halla en contradicción con las pretensiones de tipo parlamentario, y además justificaría una representación privilegiada de ciertos grupos sociales, a fin de favorecer al máximo la fusión de las funciones legislativas y las funciones ejecutivas.

Dado que las decisiones económicas claves atañen a los problemas económicos fundamentales, una verdadera autogestión, aun al nivel de la empresa, exige el derecho de los "autogestionarios" a ocuparse activamente de "política económica" al nivel nacional, es decir de política simplemente. Esto presupone el derecho de cada consejo obrero a oponer contraproposiciones a los proyectos gubernamentales en materia de política económica; de buscar aliados en todo el país sobre esta base; de informar a la opinión pública sobre la alternativa con la que está confrontada su proposición, etc., etc. Así pues, una verdadera autogestión exige el respeto a los principios de la democracia socialista dentro del dominio político, respeto que no existe en modo alguno en Yugoslavia.³¹

³¹ Un ejemplo al respecto ha sido la reciente supresión del periódico estudiantil *Student*.

En ausencia de esta democracia socialista, la autogestión en gran medida se burocratiza y se vacía de su contenido emancipador. Y como ningún debate público puede producir una información clara si no existen tendencias *organizadas*, la ausencia del derecho para organizar otros partidos dentro de la constitución socialista (así como la falta de derecho de tendencia en el seno de la LCY) contribuye aún más para vaciar de su contenido a la autogestión.

El remate teórico de todas estas contradicciones y deformaciones del sistema de autogestión en Yugoslavia, reside en la tesis según la cual las relaciones de producción que se trataría de modificar se reducen en último análisis a la distribución del ingreso en el seno de la empresa.³² La autogestión sería, fundamentalmente, el derecho de los trabajadores a votar sobre esta distribución; lo demás sería un asunto de los técnicos y del mercado. Es ocioso insistir en el hecho de que se trata de una ideología típicamente tecnocrática que poco tiene en común con el marxismo. Las relaciones de producción no conciernen ante todo a la distribución del ingreso sino a la forma en que la producción está organizada. La distribución del ingreso, en tanto que fenómeno económico "esencial", presupone el mantenimiento del salario y de la economía de mercado, y presupone que la organización del trabajo, el valor de uso que se produce, el objeto de la producción, se sustraen en gran medida a la determinación de los trabajadores y la enajenación persistente de éstos se acentúa.

Llevada hasta sus últimas conclusiones, la "economía socialista de mercado" amenaza con minar la autogestión obrera incluso en su forma limitada, tal como se practica en Yugoslavia desde 1950. La presión de los tecnócratas, los directores y los elementos burocratizados que se hallan en el seno de las empresas, actúa claramente en este sentido. Estos elementos se esfuerzan por desplazar todo poder de decisión en materia de organización del trabajo y de la producción hacia instancias exteriores a los consejos obreros, al parecer las únicas "competentes" para resolver estos problemas, bajo el pretexto de que los obreros no son "expertos". La supresión de hecho del consejo de gestión, las proposiciones de contratos a largo plazo entre el consejo obrero y el director, que dan poderes plenos a este director en materia de gestión cotidiana durante todo el periodo de duración del contrato, incluso la posibilidad de reducir al consejo obrero a un simple órgano de repartición del ingreso de la empresa, son etapas ya concretas de una tendencia al desmantelamiento de la autogestión obrera, que es la consecuencia lógica de la "concurrentia socialista", piedra angular de la "economía socialista de mercado".

Pero esta crítica tan señalada a las desviaciones del marxismo por parte de los yugoslavos que acabamos de hacer no debe, en modo alguno, hacernos perder de vista el hecho de que la introducción del sistema de

³² Véase el texto de Dusan Bilandzic en esta antología.

autogestión de las empresas en Yugoslavia ha creado condiciones mucho más propicias para el advenimiento de un verdadero poder de los trabajadores, que en cualquier otro país de los que han abolido el capitalismo. Se trata de una crítica que debe permitir a los trabajadores revolucionarios liberarse del dilema "o hipercentralización stalinista, o economía socialista de mercado al estilo yugoslavo", al apreciar en su justo valor las experiencias yugoslavas de la autogestión, fundamentos a partir de los cuales nuevas revoluciones y otros Estados obreros proseguirán la búsqueda de un modelo válido de organización económica en la época de la transición del capitalismo al socialismo.

10] Las transformaciones que ha experimentado la sociedad burguesa por la tercera revolución industrial han sido múltiples; el peso específico del campesinado y de las viejas clases medias se ha reducido nuevamente, hasta el punto de hacerse insignificante en varios países; la importancia de las profesiones liberales y de las "nuevas clases medias" casi no ha desbordado el margen que ya había adquirido en la víspera de la gran crisis económica de 1929-32; el número de personas asalariadas y sujetas a sueldos, forzadas a vender su fuerza de trabajo, aumenta constantemente. Contrariamente a una leyenda difundida con tenacidad, la cohesión interna de esta masa enorme —entre el 70 y el 85% de la población activa en la mayor parte de los países industrialmente más avanzados— se acrecienta y no se reduce. Tanto las diferencias en la remuneración, como las diferencias en el status social existentes entre obreros manuales, empleados de oficina y funcionarios pequeños y medios, han disminuido en relación a las que existían a comienzos de siglo o a comienzos de los años 30. Y las transformaciones tecnológicas impuestas por la tercera revolución industrial implican que incluso la naturaleza de la tarea ejecutada dentro de la fábrica semiautomatizada por un equipo volante de obreros de mantenimiento polivalentes, por un contador que trabaja con ayuda de computadoras, y por el técnico que instala una nueva máquina, tiende singularmente a uniformarse.

Los resultados de esta homogeneización creciente del trabajo asalariado se han puesto de manifiesto en la explosión de mayo de 1968 en Francia y en las huelgas generales de 24 horas que han sacudido a Italia en el año que ha transcurrido desde entonces. El número de huelguistas ha superado todo lo que se había conocido en el pasado (10 millones en Francia y casi otro tanto en Italia). La participación de empleados, funcionarios, maestros, incluidos los cuadros, ha sido muy importante. En el caso de los obreros, esta participación no se ha limitado, en modo alguno, a demandar mejoras en la remuneración y en las condiciones de trabajo. Las demandas se han extendido hasta reivindicaciones que han dado a estas luchas un profundo sentido de impugnación, de desafío a las propias relaciones capitalistas de producción: impugnación de la

estructura autoritaria de las fábricas, de las oficinas, de los talleres, de las empresas de servicios. Se trata de una impugnación del derecho del capital y de su Estado a disponer libremente de los hombres y las máquinas.

Ya se ha señalado que los estudiantes recogieron de la tradición marxista revolucionaria reivindicaciones como la de "control estudiantil", la de "poder estudiantil", la de "autogestión" de las escuelas y las universidades. En el mayo revolucionario en Francia, ha sido notable el hecho de que reivindicaciones análogas se hayan difundido en los medios "periféricos" de la vida económica propiamente dicha, pero cuya importancia no puede sino acrecentarse en la etapa actual de desarrollo de las fuerzas productivas: médicos y personal de los hospitales; actores y personal de espectáculos; periodistas de la prensa escrita y de radio y televisión; investigadores y sabios, etc.⁸⁵

Esto es resultado de varias tendencias históricas profundas cuya importancia debe captarse plenamente para la lucha en favor del socialismo. La tercera revolución industrial implica una reintegración masiva del trabajo intelectual al proceso de producción bajo la forma de trabajo asalariado. Ésta es la base objetiva de alianza entre los obreros y los estudiantes e intelectuales, los cuales, cada vez en mayor medida, dejan de ser pequeños burgueses, y, de aprendices de burgueses, se transforman, cada vez más, en aprendices de trabajadores intelectuales asalariados. Pero esta reintegración del trabajo intelectual al proceso de producción implica, en una sociedad donde la fuerza de trabajo sigue siendo más que nunca una mercancía, que el trabajo intelectual sufre todas las consecuencias objetivas y subjetivas de esta proletarianización: división del trabajo; hiperespecialización y parcelización cada vez más acentuada de las tareas; subordinación brutal de los talentos y las necesidades individuales a las "necesidades sociales", que se confunden con las necesidades de ganancia del capital; enajenación creciente del trabajo intelectual, etc. He ahí la base objetiva de la revuelta universal de los estudiantes a la cual pueden adherirse capas enteras de intelectuales y que aporta al movimiento obrero revolucionario aliados de un valor considerable no sólo en la lucha para derrocar al capitalismo, sino también en la de construir una sociedad fundada en la autogestión planificada de los productores asociados.

Sin embargo, la diferente naturaleza de trabajo que crea la base material de existencia de los hombres, y la actividad que esencialmente se limita a dominios fuera del dominio de la producción material, implica diferencias sustanciales en la organización de la gestión mientras no se alcance la abundancia y mientras la distribución de los bienes y servicios conforme a las necesidades de todos los individuos no se haya generalizado.

⁸⁵ Véase *Des soviets à Saclay?* Ed. Maspero, París, 1968.

zado. La autogestión significa, en último análisis, que serán los mismos productores quienes decidirán la amplitud de su esfuerzo y de los sacrificios en el consumo que están dispuestos a consentir, por tanto tiempo como sea necesario hacer elecciones para el empleo de recursos escasos. Pero cuando se trata de extender este principio a dominios tales como la enseñanza, los hospitales o los medios masivos de difusión, no debe olvidarse que se trata no ya de recursos materiales que van a emplear aquellos que los han creado, sino del empleo de recursos materiales puestos a disposición de estos sectores por el resto de la sociedad. Es evidente que la sociedad debe conservar un derecho de vigilancia y control sobre el empleo de estos recursos mucho mayor al derecho que se arrogará sobre el empleo de los recursos puestos a disposición de las fábricas individuales.

El caso de la prensa y de la radio y televisión es más claro a este respecto. Frente a los patrones capitalistas o frente a un Estado que "manipula" cínicamente las informaciones, los periodistas tienen plena razón de reclamar derechos de control y de defender su autonomía; mas no debe olvidarse que los trabajadores impresores tienen también intereses y derechos que merecen la misma atención que los de los periodistas. Pero en una sociedad poscapitalista fundada en una amplia democracia socialista, sería obviamente absurdo hacer de los periodistas los árbitros de lo que se debe y de lo que no se debe difundir. La lógica de la democracia socialista exige en este caso la extensión al conjunto de la sociedad (a todo grupo de ciudadanos trabajadores que excedan ciertos límites numéricos sucesivos) del acceso a los diferentes medios de información, y no el monopolio de acceso o gestión a aquellos que integran una sola profesión.

Por esto es que la extensión de las consignas de "control" y de "autogestión" en estos dominios debe manejarse con prudencia, teniendo en cuenta las diferentes situaciones estructurales que hemos esbozado. Pero de todos modos es un hecho que la abolición de las estructuras autoritarias está plenamente justificada en todos estos dominios, y que el replazamiento de la jerarquía impuesta por formas de organización que se inspiren en los principios de los consejos —elección, revocabilidad, control permanente de la cúspide por parte de las bases; asociación al ejercicio de funciones dirigentes al mayor número posible de trabajadores; desarrollo de la iniciativa creadora de las masas, etc.— puede considerarse un objetivo revolucionario socialista perfectamente legítimo.³⁴ La idea de la sociedad socialista como un vasto conjunto planificado y cons-

³⁴ A este respecto debe destacarse que la formación de "consejos de escolares" y de "consejos de estudiantes" se difundió considerablemente en la revolución rusa en 1918, y en especial en la revolución húngara. Véase *Die Jugend der Revolution*, Verlag der Jugend-Internationale, Verlag Junge Garde, Berlín, 1921, pp. 202, 212-223.

cientemente dirigido de productores y de ciudadanos que se administran ellos mismos, representa la esencia misma del marxismo.

11] Finalmente, es necesario dilucidar un problema que es objeto de controversia: ¿cuáles son las relaciones entre las actividades de las masas trabajadoras que se esfuerzan por tomar en sus manos la organización de su propio destino —mediante la lucha en favor del control obrero y la autogestión obrera, y a través de la creación de consejos obreros— y el esfuerzo por construir partidos revolucionarios de vanguardia? La experiencia del aplastamiento, por parte de la burocracia, de la democracia de los consejos en la URSS y los países bajo su influencia, ha hecho que, dentro de ciertas tendencias de vanguardia, se dé crédito a tesis que la experiencia histórica había rechazado en numerosas ocasiones. Por tanto, nos interesa reafirmar con fuerza aquello que constituye lo adquirido por la teoría marxista leninista en este terreno.

Las raíces objetivas de la necesidad de partidos revolucionarios de vanguardia son tres: el carácter parcial y parcelario de la experiencia que pueden adquirir, tanto de la sociedad burguesa como de la lucha de clases, los colectivos de obreros de empresa o de localidad (carácter que resulta en definitiva de la división capitalista del trabajo y de sus consecuencias sobre la conciencia elemental a la cual puede acceder el trabajador que se halla sometido a ella); la diferenciación ideológica inevitable de la clase obrera, diferenciación que resulta tanto de las diferencias en las tareas y en los orígenes sociales, cuanto de factores que se derivan de la superestructura (influencia familiar, formación en la escuela, diversas influencias ideológicas sufridas etc.); el carácter discontinuo de la actividad política de las masas, la periodicidad de los ascensos revolucionarios.

Por esas tres razones, la vanguardia se separa inevitablemente de la clase. La constituyen los elementos que, por un esfuerzo individual, logran superar el carácter parcial y fragmentario de la conciencia de clase a la que acceden las masas. La vanguardia permite fundir, en una experiencia única infinitamente más rica, las experiencias parciales de luchas revolucionarias realizadas en diversas épocas y en diversos países, generalizando de este modo esas experiencias en una concepción teórica científica de conjunto: el programa marxista revolucionario. La vanguardia, en fin, reúne a los individuos que, por conciencia, temperamento, capacidad de sacrificio, autoidentificación con la causa de su clase, mantienen un alto nivel de actividad incluso en las fases de descenso de la lucha de las masas.

Aunque no fuere sino esta última razón, se justifica la existencia de la organización revolucionaria de vanguardia a fin de favorecer el futuro ascenso revolucionario. En las fases de descenso en la lucha, esta organización conserva las adquisiciones teóricas, impide que la idea de los consejos obreros se pierda en el olvido y la desmoralización, educa a

una nueva generación en las adquisiciones del pasado, difunde el programa contra viento y marea entre los estratos más amplios. Casi no es necesario insistir en el hecho de que la posibilidad de que se generalicen los consejos obreros se ve acrecentada gracias a esta actividad.

La organización revolucionaria de vanguardia es indispensable para asegurar la victoria de la revolución. Ésta exige una concentración de esfuerzos, una conciencia de la madurez de condiciones específicas, un análisis minucioso de los preparativos y de las intenciones del adversario, la elaboración de una verdadera ciencia de la revolución a la cual las masas en su conjunto apenas si pueden acceder. Se ha visto estallar un gran número de revoluciones espontáneamente, pero no se ha visto una sola que haya triunfado espontáneamente.

Finalmente, la organización revolucionaria de vanguardia constituye también un instrumento indispensable para combatir los riesgos de deformación burocrática del nuevo poder. Suponer que la sola autogestión constituye una garantía suficiente contra tales deformaciones, es no comprender cuál es su origen profundo, a saber: la supervivencia de la división social del trabajo y de la economía mercantil en el periodo de transición del capitalismo al socialismo. Los conflictos de intereses seccionales, profesionales, regionales, entre diferentes grupos de productores, son absolutamente inevitables en este periodo. Es una ilusión suponer que el simple proceso democrático (el voto) dará automáticamente la mayoría a las tesis que reflejan mejor los intereses de conjunto de la clase. Su triunfo sólo es posible a través de una lucha política e ideológica constante, merced a una elaboración política que tal lucha no puede sino favorecer. La estructuración orgánica de las tendencias en organización y partidos permite clarificar el debate; la confrontación confusa de un gran número de individuos sin organización, sólo facilita la empresa de los demagogos o de las agrupaciones privilegiadas.

No existe ninguna contradicción entre la necesaria espontaneidad de las masas y la función de una organización revolucionaria de vanguardia. La organización de vanguardia guía a dicha espontaneidad en los periodos de ascenso y prolonga la lucha en los periodos de reflujo. Aún menos contradicción existe entre la democracia socialista de los consejos, el pleno ejercicio de la soberanía por parte de los consejos obreros y su congreso, y la actividad de una organización revolucionaria de vanguardia. La organización de vanguardia permite articular la espontaneidad y facilita en definitiva el ejercicio del poder por parte del proletariado al precisar las opciones sobre las cuales debe llevarse a cabo este ejercicio. Asimismo, la existencia de una internacional revolucionaria permite integrar en un todo coherente la elaboración teórica y práctica de los movimientos de vanguardia nacionales, integración irrealizable sin organización y absolutamente indispensable en una época de

internacionalización cada vez más acentuada de todos los aspectos de la vida social.

Lo que es necesario combatir son los dogmas según los cuales todo grupo autoproclamado de vanguardia adquiere privilegios materiales y políticos por el solo hecho de esta autoproclamación. Por lo que hace a los privilegios materiales, de todas maneras se suprimen, y, en cuanto a los privilegios políticos, el único que los revolucionarios tienen derecho a exigir es el de batirse en la primera fila del combate por los intereses de su clase, el de consagrar a la actividad social una parte del tiempo de su vida mucho mayor que el que consagran los otros trabajadores. Esto no puede otorgar ningún derecho suplementario, pero indudablemente brinda la posibilidad de influir y convencer a sus compañeros y a sus conciudadanos. En una democracia socialista, esta posibilidad está abierta a todo el mundo. Y si puede hablarse de una selección, ésta no es sino una selección a través de la praxis. Por lo demás, es en la medida en que las masas acaban por aceptar las orientaciones de la organización revolucionaria, que ésta se transforma de una vanguardia autoproclamada, en una verdadera vanguardia.

Quienes rechazan la necesidad de un partido revolucionario de vanguardia en nombre de la espontaneidad de las masas o que incluso quisieran prohibir su creación a nombre de la soberanía de los consejos, en realidad imitan los errores de los partidarios stalinistas del partido único, que rechazan la soberanía de los consejos obreros en nombre de una pretendida sabiduría universal que el partido encarnaría automáticamente. En ambos casos, existe una antinomia entre el deber de persuasión y de dirección política de la vanguardia y la actividad de las masas organizadas. Para el marxismo-leninismo, al contrario, esta antinomia no está demostrada. La necesidad de un partido de vanguardia se concibe como un complemento necesario e indispensable de la organización de las propias masas en los consejos obreros. Marx y Engels la habían ya expresado suficientemente en la época del *Manifiesto comunista*, y no hay nada que agregar a esta doctrina:

Los comunistas no tienen intereses algunos que no sean los intereses del conjunto del proletariado. No proclaman principios especiales a los que quisieran amoldar el movimiento proletario. Los comunistas sólo se distinguen de los demás partidos proletarios en que, por una parte, en las diferentes luchas nacionales de los proletarios, destacan y hacen valer los intereses comunes a todo el proletariado, independientemente de la nacionalidad; y, por otra parte, en que, en las diferentes fases del desarrollo porque pasa la lucha entre el proletariado y la burguesía, representan siempre los intereses del movimiento en su conjunto. Prácticamente, los comunistas, son pues el sector más resuelto de los partidos obreros de todos los países, el sector que siempre impulsa

adelante a los demás; teóricamente, tienen sobre el resto del proletariado la ventaja de su clara visión de las condiciones, de la marcha y de los objetivos generales del movimiento proletario.³⁵

Ernest Mandel
1º de mayo de 1970.

³⁵ C. Marx, F. Engels: *El manifiesto comunista*, en *Obras escogidas*. Ed. Progreso, Moscú, 1966, pp. 31-32.

I LAS FUENTES