

Cambio en las identidades de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas recuperadas

FIDEL OLIVÁN NAVARRO¹ Y GUADALUPE ALESANDRO²

Resumen

En este trabajo, analizamos las relaciones entre la identidad de los y las trabajadoras de las empresas recuperadas (ER) y una serie de elementos, en los cuales destacamos la intensidad del conflicto, el cambio en el proceso productivo y los conflictos internos. También indagamos sobre la construcción de la identidad colectiva y el diálogo de esta con la identidad e hitos individuales, así como la conexión existente entre el barrio o comunidad de la ER y la identidad colectiva. Para ello se han efectuado catorce entrevistas semiestructuradas, además de varias observaciones. En un primer momento se repasa la metodología, así como el marco teórico que guía el trabajo. Seguimos el esquema temporal contenido en la famosa consigna de las ER y profundizamos en los mencionados elementos y relaciones en tres tiempos: "ocupar, resistir y producir". En un tercer y último momento, resumimos los hallazgos principales de la investigación y proponemos unas posibles futuras líneas de investigación.

Palabras clave: *identidad, trabajadores, empresas recuperadas, conflicto, autogestión*

Artículo arbitrado
Fecha de recepción:
22/03/2017
Fecha de aprobación:
14/06/2017

Revista Idelcoop,
Nº 222, *El Instituto
Universitario de la
Cooperación. Un paso
más para incidir en la
batalla cultural*
ISSN 0327-1919. P. 40-
67 / Sección: Reflexio-
nes y Debates

¹ Estudiante de Ciencias Políticas y Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid. Becario en la Oficina de Postgrado de la UC3M. Gestión, conducción y programación en varias radios comunitarias (OMC Radio Madrid y Radio MAI Zaragoza). Redactor en el blog www.polikracia.com y, puntualmente, en www.ssociologos.com. Correo electrónico: fidelolivan@gmail.com.

² Estudiante de Sociología en la Universidad de Buenos Aires. Secretaria en Itekoa, ONG de carácter comunitario, ecosustentable y autogestivo, Delta de Tigre. Correo electrónico: guadalupealesandro@hotmail.com.

Resumo

Mudança da identidade das trabalhadoras e dos trabalhadores das empresas recuperadas

Nesse trabalho, foram analisadas as relações entre a identidade “dos e das trabalhadoras” das empresas recuperadas (ER) e um conjunto de elementos que têm destaque, dentre eles, “a intensidade do conflito”, “a mudança no processo produtivo” e “os conflitos internos”. Também pesquisamos sobre a construção da identidade coletiva, e o diálogo desta com a identidade e o destaque individual, como assim também a conexão existente entre o bairro ou comunidade da ER e a identidade coletiva. O trabalho incluiu catorze entrevistas semiestruturadas, além de algumas observações. De início, examinou-se a metodologia, como assim também o referencial teórico que guiou o trabalho. A seguir, fizemos uso do esquema temporal contido na conhecida consigna das ER e aprofundamos nos elementos mencionados e na vinculação em três instâncias: “ocupar, resistir e produzir”. Num terceiro e último momento, resumimos os resultados principais da pesquisa e salientamos possíveis futuras linhas de investigação.

Palavra-chave: *identidade, trabalhadores, empresas recuperadas, conflito, autogestão.*

Abstract

Change in the identities of the workers of the recovered enterprises

In this paper we analyze the connection between the Recovered Company's (RC) workers identity and a set of elements, among which we highlight the intensity of the struggle, the change in the productive process and the internal conflicts. Furthermore, we inquire into the construction of the collective identity and the dialogue between this identity and the individual identity and personal milestones, as well as the connection existing between the RC's neighborhood or his environment and the collective identity. Therefore, 14 semi-structured interviews have been elaborated, in addition to several personal observations. In a first place, there is a method and theoretical framework review which guides our work. Following the temporary scheme included in the famous RC's motto, we delve into the mentioned elements and relations in three moments: “Occupy, Resist and Produce”. In a third and last instance, we summarize the main findings of this investigation and we propose some possible future research lines.

Keywords: *Identity, Workers, Recuperated Companies, Conflict, Self-Management.*

INTRODUCCIÓN

Durante la década del noventa, con la agudización de la degradación de la condición salarial, laboral y vital del grueso de la fuerza de trabajo –incluidos importantes estratos de las clases medias–, se produjo una ofensiva del factor capital sobre el factor trabajo que se saldó con la quiebra de 30.000 empresas industriales y 750.000 puestos de trabajo³. Estos ataques (desalarización, precarización, subutilización, pauperidad, disciplinamiento social y económico) al mundo del trabajo empujaron a la clase trabajadora y al conjunto de la sociedad a una situación de crisis unida a una serie de movilizaciones y resistencias. Entre ellas, destacamos la recuperación de empresas, a diferencia del fenómeno “piquetero” o de las organizaciones barriales, debido a su resistencia específicamente laboral, inserta en la contradicción capital/trabajo. Sin embargo, como veremos no es únicamente un movimiento defensivo, sino que potenció una serie de cambios en el repertorio de la protesta, en el imaginario colectivo y en la consciencia de las trabajadoras⁴ claramente propositivo y muchas veces dañino a la lógica capitalista. Con el fin del ajuste y la inauguración de la época posneoliberal,⁵ se comienza a legislar relativamente en favor de las empresas recuperadas⁶ y se muestra un apoyo institucional y político que, aunque difuso y dubitativo, ayudó a su supervivencia y afianzamiento. El rol del Estado resultó muy limitado, ya que no se plantearon los principales problemas como la sanción de una legislación para las cooperativas de trabajo o la creación de un fondo para

la ejecución de las expropiaciones.⁷ No obstante, a finales de 2015 se produce el cambio de Gobierno, y se cierra así esta etapa más o menos favorable para las recuperadas, se retoman lógicas y actuaciones represivas y disciplinadoras contra la fuerza de trabajo y sus fenómenos y organizaciones de resistencia.

En este contexto de reapertura del conflicto y la animadversión institucional contra las ER, se emplaça este trabajo que trata de profundizar en la construcción y reconstrucción de la identidad de la clase trabajadora durante la recuperación de la empresa. El interés de este trabajo reside en el estudio de la resignificación del proceso de trabajo y de la otra trabajadora, así como el efecto que producen variables como la intensidad del conflicto o su duración en la construcción de la identidad personal y colectiva. El tema de la identidad es fundamental en el caso de las ER por diversos motivos: se trata de un cambio de condición productiva en el cual se pasa de asalariada a copropietaria; de un cambio de significado del trabajo en el cual se pasa de unas pocas actividades compartimentadas a una “democratización del panóptico” del proceso de trabajo y de una apatía-alienación con el producto a una identificación con este; de un cambio de relación entre trabajadoras donde se descubren y reconocen las problemáticas de la otra y se construye una identidad común; de un cambio organizativo-identitario en el cual los problemas pasan a resolverse colectivamente y surgen nuevas estructuras de valores y sentimientos. En este trabajo, profundizaremos en las relaciones entre la intensidad del conflicto y la identidad de las trabajadoras, entre el cambio de identidad y el cambio en el proceso productivo, entre la identidad individual y la construcción de la identidad grupal, y entre la identidad colectiva y los conflictos internos. Para ello emplearemos el trabajo colectivo de las alumnas y profesoras del Seminario en Em-

³ Tauss (2014), 4.

⁴ Convención de género en la redacción con el objetivo de que se problematice y visibilice que el lenguaje que se pretende universal, es masculino y heteronormativo. Dentro de las diferentes propuestas para no invisibilizar a ningún género, se ha optado en este texto por utilizar el femenino para referirse a los trabajadores y a las trabajadoras.

⁵ El término proviene de Thwaites Rey (2010).

⁶ ER (empresa recuperada) de ahora en adelante en el texto.

⁷ Accorinti *et al.* (2009), 150-152.

presas Recuperadas del año 2016 de la Universidad de Buenos Aires en el cual se elaboraron entrevistas a catorce empresas recuperadas, así como observaciones participantes de otras recuperadas, material bibliográfico y de otro tipo. En un primer momento, repasaremos tanto la metodología, como el marco teórico que guían nuestro trabajo. Seguiremos el esquema temporal contenido en la famosa consigna de las ER y repasaremos los mencionados elementos y relaciones en tres tiempos: en "ocupar" trataremos el descubrimiento de la otra y la democratización del panóptico, así como la construcción del grupo; en "resistir" analizaremos la relación entre intensidad del conflicto y la identidad de la trabajadora, y también los hitos y cambios individuales; y en "producir" estudiaremos los conflictos internos, el compromiso y la conexión con el ambiente. Hemos organizado los contenidos de esta manera, al seguir la apreciación de Bialakowsky⁸ para dotar de una lógica cronológica al cambio de identidad, que si bien dichos elementos no se corresponden totalmente con los tres tiempos (por ejemplo, la construcción del grupo se produce también tras la estabilización del conflicto, pues es un proceso de construcción y reconstrucción permanente), este esquema facilita la comprensión y el análisis. En un tercer y último momento, resumiremos los hallazgos principales de la investigación y propondremos unas posibles futuras líneas de investigación.

METODOLOGÍA⁹

De acuerdo con Patton,¹⁰ la herramienta predilecta para captar no solo un conjunto de

información manifiesta y datos brutos, sino un discurso o narración subjetivo y latente, es la entrevista semiestructurada. Esta técnica mezcla un guion con preguntas decididas con antelación con la flexibilidad de la inclusión de preguntas que surgen de las entrevistas y en el momento de estas, así como con la forma de una conversación informal. A mitad de camino entre historia de vida (ya que el guion está estructurado de tal manera que invita a un recorrido narrativo histórico del fenómeno) y entrevista estructurada (pues el guion se compone de ejes definidos con elementos específicos por los que preguntar), esta técnica permite un orden y una redacción de las preguntas flexibles, algo necesario para entrevistadoras amateur y entrevistadas acostumbradas a contar su historia. Las entrevistadas-objetivo son en su mayoría las de más fácil acceso, sea por su posición organizativa (miembros de consejos directivos) o por su papel-liderazgo, debido a esto la gran mayoría de las entrevistadas son las caras visibles y lideresas de sus respectivas ER. Esto generará un sesgo de los fenómenos y opiniones desde arriba, pero también más militante, privilegiado y con una mirada más extensa y general, al estar más conectadas con otras experiencias y actores. Debido a este sesgo, no sería correcto inferir la totalidad de nuestras conclusiones al colectivo en su conjunto, sin embargo, esto no invalida los hallazgos.

El equipo del seminario hizo un mapeo de catorce recuperadas del GBA con diferentes características no tenidas en cuenta en un primer momento (rama de actividad, tamaño, localización, antigüedad e intensidad del conflicto). Se consiguieron un total de catorce entrevistas semiestructuradas.¹¹ Empero, los materiales no se restringen al ya abun-

⁸ Bialakowsky *et al.* (2005).

⁹ Este trabajo sigue la lógica del Seminario de Empresas Recuperadas (Cátedra Petriella) de la Universidad de Buenos Aires, del que hemos tomado el guion conjunto de las entrevistas, parte del marco teórico presentado y, prácticamente, la totalidad de la metodología expuesta. Quedamos agradecidos con la profesora Natalia Bauni y el profesor Gabriel Fajn por toda la ayuda prestada.

¹⁰ Vallés (2000), 180.

¹¹ La lista de las empresas recuperadas con sus características principales puede encontrarse en el anexo.

dante contenido de las entrevistas, sino que también se cuenta con dos visitas grupales a dos recuperadas que produjeron apuntes y observaciones relacionados al tema de investigación, así como documentos audiovisuales varios (la toma, el BAUEN) y bibliografía específica que condujeron el posterior análisis de los materiales.

MARCO TEÓRICO

Antes de entrar en la discusión sobre la identidad, conviene despejar un posible debate teórico referente a la naturaleza de las recuperadas, en el cual un erróneo posicionamiento puede establecer una concepción incorrecta de las identidades con las que trabajamos. Desde ciertas posturas de las teorías de los movimientos sociales, las ER, como fenómeno reciente, no tradicional y con un repertorio de protesta no convencional, pueden formar parte de los llamados nuevos movimientos sociales. Sin embargo, recordemos en primer lugar que justamente la expresión “nuevos movimientos sociales”, cuya novedad advierte Melucci¹², es una calificación vaga y poco útil, se estableció para diferenciarla del movimiento obrero tradicional. Por otro lado, de acuerdo con la definición de dicho autor¹³ de la extracción social de los participantes de los nuevos movimientos sociales, la composición social de las trabajadoras de las ER difiere mucho de este esquema, al tratarse mayoritariamente de trabajadoras manuales poco cualificadas, con baja integración en el mercado laboral y con menos recursos de tipo informacional. Por ello, el debate sobre la identidad de dichas trabajadoras debe encuadrarse en su mayor parte en las concepciones de la identidad del movimiento obrero tradicional y no tanto en los nuevos movimientos socia-

les. No obstante, es evidente que elementos como la desocupación forzosa, la subcontratación y otros cambios laborales que son ajenos al mundo obrero tradicional, así como elementos histórico-contextuales como la pérdida de identidad obrera, nos obligan a relativizar la elección teórica anterior. Será necesario, por lo tanto, tomar algunos elementos teóricos de los “nuevos movimientos sociales” para justamente destacar lo nuevo del conflicto en la recuperación, así como los cambios en las identidades.

La cuestión de la identidad de las trabajadoras de las ER plantea una serie de problemáticas específicas de este fenómeno. Fundamentalmente, se trata de un proceso, de una transformación identitaria basada no solo en la condición económica o relación con los medios de producción a los que tienen acceso directamente, sino también se trata de una construcción colectiva de una identidad mediante la interacción repetida de unos sujetos similares en un ambiente excepcional. Conviene, por lo tanto, tomar una definición de clase social como categoría analítica relacionada con la identidad de un sujeto trabajador, que sea menos categórica y estructural y más procesual. Este es el caso de la concepción gramsciana y thompsoniana de la clase social¹⁴ como una suma de experiencias, de conductas tanto heredadas como derivadas del trabajo colectivo. Esta definición interaccional de clase social permite superar un primer esquema simplista que puede aparecernos en la mente cuando pensamos en la recuperación: ¿la trabajadora asalariada pasa a ser una trabajadora-empresaria, ahora que es copropietaria de los medios de producción? Sin embargo, esta pregunta tiene trampa ya que en la práctica la propiedad no les pertenece hasta que la expropiación se haga efectiva, ¿no se tra-

¹² Melucci (1994).

¹³ Ídem, 74-76.

¹⁴ Ídem, 3.

ta más bien de una socialización del trabajo, más que de los medios de producción? Una lectura procesual y no estructural de la identidad añade a la consciencia obrera anterior a la toma, las experiencias propias de la toma (según los roles internos, las nuevas jerarquías y relaciones entre actores y trabajadoras) y una nueva consciencia de propiedad de los medios. En esta lógica, la identidad es relacional: se construye tanto internamente dentro del sujeto como exteriormente con atribuciones de otras compañeras.¹⁵ Se produce por lo tanto una nueva cultura laboral, un nuevo sujeto, una nueva identidad. Según Bialakowsky:¹⁶ “El trabajador en la lucha adquiere una identidad social que le permite hablar de un nosotros construido a partir de la inclusión y confirmación de sus miembros en un proyecto común”.

Esta pertenencia al proyecto común se profundiza a través de la lucha, de la intensidad del conflicto, que aparece como una de las variables que más afectan a la identidad del individuo en el proceso de recuperación.¹⁷ En palabras de Fajn y Rebón:¹⁸

El grado que el conflicto adquirió, impregnó e instituyó nuevas “formas del hacer” en la reapertura de las fábricas. Ese momento refundacional tendrá efectos importantes en los lazos construidos entre los trabajadores, en las prácticas colectivas que experimentaron y en los aprendizajes que incorporaron a partir de la lucha, constituyendo una continuidad transponible entre la praxis de la lucha y los rasgos de un nuevo modelo.

Por otro lado, Bialakowsky¹⁹ propone otras variables que afectan a la identidad como las

orientaciones políticas de cada ER, sus alianzas y su conexión con el barrio. En este sentido, podemos encontrarnos con recuperadas con una identidad en constante diálogo con su entorno, donde dicha identidad se construye a la vez de dentro de la empresa hacia afuera (el barrio) y de afuera hacia adentro o bien de recuperadas con política de encierro, de puertas adentro. Todas estas variables, unidas a las de tipo objetivo como la rama de actividad y el tamaño del establecimiento, generan una varianza o heterogeneización de identidades que podremos encontrar a lo largo del estudio. Esto es posible, como comenta Bialakowsky,²⁰ gracias a la dualidad de la identidad: entidad que permite la individualidad y la unidad que permite aunar estas individualidades. Pese a estar íntimamente interconectadas ambas facetas del fenómeno de la identidad, diferenciaremos la identidad individual (impresiones e hitos personales, la parte biográfica) de la identidad colectiva (sentimiento colectivo-grupal).

Por último, varias autoras centran su atención en otras dimensiones de la identidad como el factor tiempo, el significado del espacio o las cristalizaciones de la identidad en normas. Las tres etapas y esferas reivindicativas contenidas en la famosa consigna de las recuperadas “ocupar, resistir, producir” marcan tres estadios diferenciados de la identidad de los sujetos.²¹ En un primer momento (ocupar), nos encontramos con el descubrimiento de la otra y la posibilidad creciente de construcción de una identidad colectiva para luego, en un segundo momento (resistir) marcado por experiencias traumáticas e intensas, llegar al zénit de la unidad grupal y de la fortaleza identitaria. En un tercer momento (producir), estas prácticas, solidaridades y sentimiento unitario se van degradan-

¹⁵ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*

¹⁶ Guevara (2010), 3.

¹⁷ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*, Fajn (2004) y Fajn y Rebon (2005).

¹⁸ Fajn y Rebon, *op. cit.*, 11.

¹⁹ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*

²⁰ Ídem, 22.

²¹ Ídem.

do con las tareas productivas y organizativas que dan más peso a la parte económica dentro de la contradicción mercado/democracia inserta en la lucha de las ER, y crea diferencias jerárquicas, salariales y de otro tipo. En este estadio, aparece el conflicto interno como elemento distorsionador de la identidad colectiva que afecta no solo a la construcción colectiva identitaria, sino al proyecto, al barco en su conjunto.²² La distensión surgida de la normalización del proceso de recuperación (etapa "producir") aflora rivalidades internas, diferencias personales y organizativas que marcan también la identidad individual y la lucha colectiva. No obstante, las asambleas o consejos de las ER, como unidades de democracia obrera por excelencia,²³ permiten una resolución singular de los problemas internos mediante la aceptación de las opiniones minoritarias y, a la vez, el cumplimiento por parte del conjunto de las decisiones mayoritarias. Por otro lado, el factor espacio tiene una importancia singular al ser objetivamente el mismo, pero de manera subjetiva es algo completamente diferente: la ocupación y control posterior del espacio, antes ajeno a la trabajadora, permite la resignificación del espacio,²⁴ que ahora es interpretado como más íntimo, más cercano, incluso propio. No obstante, se podría pensar que el significado del espacio también se vuelve más frágil, debido a la permanente amenaza de desalojo por parte de la policía. Finalmente, algunas autoras proponen medir la cristalización de la identidad colectiva, propia de cada ER, en las producciones posteriores a la toma como, por ejemplo, las normas, los reglamentos, los liderazgos y costumbres nacidos en el calor de la lucha. Dichos ejemplos contienen la esencia del *ethos* de la recuperada, de la nueva cultura colectiva y sirven de termómetro de la identidad.

²² Melucci, *op. cit.*; Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*

²³ Gramsci (1990), 97-101.

²⁴ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*

Evidentemente, al tratar la identidad de las trabajadoras tenemos que emplear el complejo concepto de alienación de Marx. De acuerdo con el autor clásico,²⁶ existen cuatro tipos de alienación: de la trabajadora con respecto a su actividad productiva, de la trabajadora con respecto al producto, de la trabajadora con respecto a sus otras compañeras y de la trabajadora con respecto a su potencial humano. En el presente trabajo, utilizaremos dichas dimensiones de la alienación como guía de los cambios en las identidades de las trabajadoras.

OCUPAR

Las primeras interacciones tras la toma son fundamentalmente diferentes de las interacciones ordinarias anteriores a ella, ya que se producen en un contexto totalmente diferente (lucha, en vez de subordinación) y modifican sustancialmente la identidad de la trabajadora. En este apartado, nos centraremos en dos fenómenos de esta primera etapa: la democratización del panóptico y la construcción del grupo. Cabe recordar que la separación de temas que hacemos está más orientada a la facilidad de exposición cronológica de los contenidos y de la comprensión del lector que a una cuestión temática, de rigurosidad. En otras palabras, se resiste, mientras se ocupa y se produce, son elementos entrelazados y simultáneos muchas veces.

LA DEMOCRATIZACIÓN DEL PANÓPTICO Y EL DESCUBRIMIENTO DEL OTRO

Una de las primeras consecuencias surgidas de la toma de una empresa, tras el esfuerzo de acción colectiva y coordinación que implica, es el descubrimiento del conjunto del proceso del trabajo, el conocimiento de las tareas de la otra, así como el reconocimiento de la otra no como una asalariada más de la

cadena de trabajo, sino como una compañera de trabajo.²⁷ Se parte de un desconocimiento importante de la compañera que trabaja al lado y del conjunto del proceso del trabajo.

“Calculá que nosotros salimos de atrás de una máquina, prácticamente no sabíamos nada de nada” (entrevista Cooperativa Fénix).

“Cuando se está trabajando como asalariado no se conoce el resto de la producción, lo gerencial, luego se conoce al compañero, su trabajo, el proceso” (entrevista La Litoraleña).

Esta indiferencia anterior no es voluntaria, sino que forma parte de una estrategia ya bastante tradicional de la patronal mediante la cual se trata de fragmentar la mano de obra (y su identidad colectiva) al compartimentar las tareas e impedir de esta manera una visión holística y general del proceso de trabajo.

“Si bien estás sometido, explotado, a la dirección de la patronal y a todo lo que implica, hay como un grado más de distancia que, me parece, por momentos impide que vos te conozcás a fondo con la gente que laburás” (entrevista BAUEN).

Gracias a estas primeras tomas de contacto con otras compañeras, se empiezan a conocer mutuamente sus vidas más allá del trabajo y sus problemáticas personales, a la vez que la identidad de la trabajadora se vuelve más permeable y empática frente a las problemáticas de las demás.

“Te encuentras con un pibe con el que laburas desde hace 20 años y no conoces. Te empiezas a vincular con el otro, compartís 10-12-14 horas al día sin saber quién era... La toma te hace ver los problemas de los demás” (entrevista MacBody).

Con la recuperación, las trabajadoras pierden esa ceguera propia de la división del trabajo, y pasan de ver solo compartimentos y ranuras del proceso de trabajo, al proceso en su conjunto, mediante el diálogo con el resto de unidades y trabajadoras. De una estructura jerárquica panóptica,²⁸ donde el patrón es el único que tiene una visión de todo el proceso y las trabajadoras individuales solo conocen su tarea, se pasa a una estructura horizontal, donde el panóptico se democratiza. Con la desaparición del patrón y su rol de control en el puesto de trabajo, no solo se derrumban los muros que separan un compartimento del trabajo del otro, sino que también se acaba con la conexión unidireccional y subordinada de la trabajadora individual con el antiguo patrón: los testimonios apuntan a que la alienación de la trabajadora con el resto de sus compañeras se debilita.²⁹

“Es una experiencia inédita y muy emocionante, porque en general cuando hay un patrón no tenés una verdadera libertad de expresión” (entrevista Tiempo Argentino).

Sin embargo, con la desaparición del patrón también desaparecen sus saberes y la manera de gestionar la fábrica. En casi la totalidad de los casos estudiados, nos encontramos con un reparto de las viejas tareas que antes pertenecían al patrón y su equipo: se atribuyen nuevas tareas y responsabilidades a trabajadoras rasas. Esta responsabilización implica por un lado una oportunidad de potenciación de los recursos laborales de las trabajadoras con nuevas tareas que le transmiten nuevos conocimientos y habilidades.³⁰ La consecuencia directa de esto en la identidad es una desvinculación de esta a una única tarea anterior (por ejemplo, identidad

²⁷ Ídem.

²⁸ Gaudemar (1991). Ya que estamos hablando fundamentalmente de pymes donde no existe un control pospanóptico.

²⁹ Marx, *op. cit.*, XXIII.

³⁰ Guevara, *op. cit.*

“Lo del barrio es increíble. Muy bueno. Durante la primera etapa del conflicto generamos fiestas para conseguir algo de plata. Una noche llega una vecina y pide un choripán, le decimos que para ella va de cortesía y le agradecemos la buena onda. Ella nos responde que ya comió, que el choripán no le interesa, que lo que quiere es colaborar. Un gesto hermoso” (entrevista Tiempo Argentino).

de mozo o matricero), y su enriquecimiento y complejización con la asunción de tareas. Esto es notable cuando se pasa del trabajo manual al trabajo intelectual y se rompe de esta manera una de las divisiones más férreas en cuanto a identidad laboral y de clase, se crea una identidad más ambigua. La rotación de los puestos de trabajo, un fenómeno también propio de los primeros momentos de las ER, desarrolla esta fluidez identitaria. Ya una no se concibe como una tornera o reparadora, sino que la rotación en las tareas borra estas fronteras identitarias. A la vez, la rotación y nuevas tareas permiten una completud de la tarea productiva de la trabajadora en el cuarto sentido marxista de la alienación.

“Y hay más unión entre la parte productiva y administrativa, más comunicación, más trabajo de equipo, eso es, por ejemplo, en el caso mío, yo tengo más responsabilidades que antes porque antes tenía un gerente de administración al lado mío que era el último responsable, la última palabra la tenía él, ahora compras, ventas, pagos, todo a mi cargo” (entrevista Grissinopoli).

“La experiencia que tengo, vamos a decirlo así, antes era mozo y nada más que mozo. Ahora por ahí tengo que hacer otras cosas. Hacer lo que es cheques o papeles... yo nunca había hecho cheques” (entrevista Battaglia).

No obstante, podemos encontrar dos casos parcialmente discordantes donde la relación con las compañeras no se vio muy afectada, por lo que estos fenómenos relacionados con la identidad y recién explicados no serían del todo válidos. Como era de esperar, estos dos casos corresponden a recuperadas con un nivel de conflictividad relativamente bajo (como veremos en el punto en el que trataremos la intensidad del conflicto) y del sector servicios (restaurante y medios de comunicación).

“Eso no tanto, bueno ahora tenemos un grupo de Whatsapp y hablamos por ahí, pero no, los que eran amigos siguen siendo amigos, quizás ahora nos conocemos todos más que antes, pero no mucho, uno trabaja ocho horas al día e intenta desconectarse un poco en lo posible” (entrevista Pascana).

Entrevistador: “¿Y sintió algún tipo de modificación en su relación con los compañeros luego del proceso de recuperación?” Entrevistado: “No, no exactamente igual” (entrevista CEFOMAR).

En resumen, se aprecia cómo la identidad se ve afectada por los siguientes elementos: la democratización del panóptico (que permite una visión general del conjunto del proceso de trabajo), el reconocimiento de la otra (que hace más permeable y empática la relación con los pares), la asunción de nuevas tareas (que desvincula la identidad a una única tarea) y, pese a encontrar menos referencias de las esperadas en los testimonios, se entrevén los efectos de la desaparición del patrón (que potencia una identidad no subordinada, autogestionada).

IDENTIDAD Y CONSTRUCCIÓN DEL GRUPO

La identidad de las trabajadoras de las ER debe ser entendida sobre la base de una serie de valores y concepciones que asume el trabajo, y que se encuentran presentes en el imaginario de un conjunto social histórico. En este sentido, podemos concebir el *ethos* del trabajo caracterizado en las distintas entrevistas en relación al esfuerzo, a la responsabilidad y al progreso. Tal como observó Rebón,³¹ las tres características del trabajo digno son producto de un Estado que legitima al colectivo trabajador y lo reconoce como ciudadano, particularmente en Argentina bajo el gobierno de Juan Domingo Perón.

A partir de la crisis económica y social que se desató en la década del noventa, la identidad social se quiebra y se reformula de manera fragmentaria. Como demuestra Sennet,³² en la nueva economía los relatos de los sujetos se construyen a partir de la concepción que se tiene del tiempo: de manera segmentada, sin progresión, sin comprensión de las relaciones de causalidad. Las ER, por su parte, se convierten en espacios de resistencia frente a esta fragmentación, donde se elaboran estrategias de cohesión y articulación con otros grupos sociales. Esto, creemos, les permite sostener –al tiempo que redefinir– su identidad colectiva e identidades individuales en términos de lo que Bauman llamó “sociedad de productores”.³³ Es decir, el trabajo que permite la cooperación e integración, así como la definición de un proyecto colectivo, que se apoya en un parámetro social, es legitimado desde el conjunto de relaciones más amplias. Se trata de un deseo compartido por toda la comunidad y que se vuelve condición para el reconocimiento social.

Este aspecto identitario será reformulado, a su vez, a partir de los distintos momentos del proceso de recuperación y producción que el grupo deberá transcurrir. Al respecto se destaca el rol activo de los barrios:

“Los vecinos de enfrente, al lado, no eran trabajadores, pero tal vez habían trabajado antes. Sin embargo, había otros que nunca habían estado acá. Los dejaban entrar para usar el baño. Una vez se les voló la carpa producto de un temporal y les prestó el garaje para que se quedaran ahí. Les traían comida. Cuando pudieron entrar hicieron ollas populares. Mientras que estuvieron afuera, un vecino de enfrente les trajo fiambre. ‘Yo no los conozco, pero los vi siempre venir a laburar todos los días’, les dijo” (entrevista 19 de Diciembre).

“Lo del barrio es increíble. Muy bueno. Encima, estamos en un lugar ajeno ideológicamente. (...) Durante la primera etapa del conflicto generamos fiestas para conseguir algo de plata. (...) Una noche llega una vecina y pide un choripán, le decimos que para ella va de cortesía y le agradecemos la buena onda. Ella nos responde que ya comió, que el choripán no le interesa, que lo que quiere es colaborar. Un gesto hermoso” (entrevista Tiempo Argentino).

Se destacan también las relaciones que se generan con trabajadoras de otros espacios recuperados o cooperativas, incluso la articulación de federaciones cooperativas y la importancia de estas reuniones, así como del asesoramiento de los distintos organismos, MNER, INAES y la colaboración de otros tales como sindicatos, partidos políticos o municipios.

“Igual, había fábricas que tenían comisiones internas que mandaban mercadería. Acá la comida estaba con el tema de que en ese momento estaba Ibarra como jefe de gobierno y más o menos ayudaba, ¿viste? También el

³¹ Rebón (2005).

³² Sennet (2000).

³³ Bauman (2000).

“Cada vez que se iba alguien, porque le pesaba el estómago de sus hijos, nos dolía muchísimo porque no se iba un compañero, se iba un soldado” (entrevista MacBody).

sindicato conseguía raciones de comida y esas cosas” (entrevista Gráfica Patricios).

Además del apoyo de estos grupos sociales organizados, resalta el papel fundamental de la familia y la importancia de la participación del grupo familiar durante el conflicto.

“Nos acompañaban los trabajadores, familiares, hijos, hermanos, tíos, vecinos del barrio” (entrevista UST).

Los relatos hablan del papel positivo que cumplen los grupos circundantes en la construcción de la identidad del colectivo de las ER y en las identidades de todas sus implicadas. Esta articulación legitima la lucha y la resistencia, y conforma un sostén económico, político y afectivo a partir de la solidaridad intergrupal. Además, permite vislumbrar la proyección de un nuevo tipo de sociedad a partir de una nueva forma de trabajo.

Se construye, entonces, un “nosotras”. Un grupo que se identifica con su historia, que es simultáneamente personal, colectivo y social. El relato, así elaborado, dista de ser un relato fragmentario para volverse un relato progresivo, acumulativo y con un amplio horizonte relacional: “tenemos”, “hacemos”, “estamos”, “somos”, “nos reunimos”. Es un relato que no habla de un individuo en un lugar de la cadena de producción, sino de un colectivo que se funda día a día. A su vez, el espacio de trabajo y el grupo que se forma

se vuelven un espacio familiar: “es como tu casa”, “es como mi familia”, son algunas de las expresiones encontradas. Familia que, a su vez, es quien acompaña a la lucha.

“Cada vez que se iba alguien, porque le pesaba el estómago de sus hijos, nos dolía muchísimo porque no se iba un compañero, se iba un soldado” (entrevista MacBody).

Viejos valores e imaginarios se resignifican en un entramado que integra la historia personal, el movimiento obrero y las acciones colectivas de demanda. Los grupos serán conjuntos que abarcan la multiplicidad de experiencias y que se construyen por diferencia a ese “otro”: privado, individualista, explotador, es decir, la patronal. Este será otro actor que sirve para la conformación de la propia identidad, aquello que no se es. Y en ese sentido, un porcentaje alto de entrevistas pueden reconocer y distinguir aquello en lo que no quieren convertirse, lo que les resultaba opresivo.

“Además, se tiene que dar cuenta, esto es tuyo. No tenés más patrones. (...) Ellos tenían plata, vos sos un simple obrero. Pensaban que éramos una cosa insignificante, no teníamos valor” (entrevista La Nueva Aván).

“Estamos trabajando para nosotros mismos, no para un patrón” (entrevista Bartho).

Se verán, más adelante, las contradicciones en que estos relatos entran a partir de los diversos conflictos internos que surgen con la estabilización del conflicto social. Entendemos las dificultades de la etapa productiva como una amenaza sentida, por las entrevistas, hacia la identidad del grupo más que como una amenaza real a la continuidad del proyecto. Por último, podemos destacar que se mantiene ese colectivo que habla a través del individuo, que lo atraviesa.

RESISTIR

Tras la ocupación, se produce la resistencia, en la cual se agudiza el conflicto, se produce el grueso de las experiencias traumáticas y, por lo tanto, se refuerza e influye más la identidad de los individuos y del colectivo. En este segundo apartado trataremos estos temas.

IDENTIDAD DEL TRABAJADOR E INTENSIDAD DEL CONFLICTO

Como ya se ha tratado en la revisión bibliográfica, de acuerdo con Fajn y Rebón, identidad de la trabajadora e intensidad del conflicto son dos variables muy relacionadas en el caso de las ER. En psicología social, una experiencia traumática colectiva, en este caso, una lucha colectiva genera una solidaridad intragrupal contra el enemigo externo. Mediante una densificación de las interacciones entre individuos, creación de un hito o relato histórico del grupo y el hecho de compartir espacios durante la resistencia –todos elementos impulsados durante la lucha–, se desarrolla una identidad individual conectada a este proyecto colectivo. Una escasa participación colectiva en actos de lucha, en acampadas o tomas ofrecerá menos oportunidades para edificar esta consciencia colectiva y para la interiorización de una identidad fuerte en el individuo.

Para tratar el tema de la intensidad del conflicto hemos empleado dos herramientas principales: por un lado, la revisión bibliográfica en la cual destacamos el artículo de Fajn³⁴ que sirve de base teórica, y, por otro lado, el material de las entrevistas resumido en la tabla que se encuentra en el anexo. Fajn propone un índice de intensidad del conflicto que tiene en cuenta dos variables: el repertorio de estrategias y acciones de la patronal y de las trabajadoras, y la duración

del conflicto. En la tabla nos hacemos eco de este modelo. Incluimos una columna con la intensidad del conflicto que construimos a partir de tres indicadores: existencia de toma física, existencia de paros y conflictos abiertos con la patronal y existencia de movilización social y prolongación del conflicto.³⁵

Además, incluiremos una columna de “intensidad de la identidad” que hace referencia a la cantidad y a la calidad de las intervenciones de las entrevistadas en lo referente a la identidad. Se han contado las veces que el tema de la identidad surge en cada entrevista, tanto en sentido positivo (existencia de la identidad, defensa de su importancia y existencia de los cambios) como en sentido negativo (inexistencia de identidad colectiva, pocos cambios personales y de relaciones y tomarlo como algo poco importante). Evidentemente, esta precaria técnica se ve muy limitada no solo por el entrevistado, sino por el entrevistador y la manera en que expresa las preguntas de identidad e intenta profundizar o dejarlas de lado (riesgo a tener en cuenta al tratarse de entrevistas semiestructuradas). Nos encontraremos, por lo tanto, con un número que cuanto mayor sea más referencias positivas a la identidad habrá hecho la entrevistada de dicha ER.

El resultado es el siguiente: cinco ER de dieciséis tienen una intensidad de conflicto alto (UST, BAUEN, Gráfica Patricios, MacBody y La Litoraleña). Este grupo está mayoritariamente compuesto por empresas del sector industrial, salvo el caso del hotel BAUEN que

³⁴ Fajn, *op. cit.*

³⁵ De esta manera, si un caso no cumple ninguno de los indicadores o solo una toma sin violencia ni conflicto ni duración, se tratará de un conflicto de nivel “bajo”; si además implica paros y conflicto abierto con la patronal será de tipo “medio”; si finalmente también se prolonga en el tiempo y se generan muestras de apoyo barriales en forma de movilizaciones, será de tipo “alto”. Puede encontrarse la tabla detallada en el anexo.

Tabla 1. Intensidad del conflicto según rama de actividad, tamaño e índice de identidad de las empresas recuperadas

Intensidad de conflicto	Nombre de recuperadas	% de cada grupo	Rama, actividad y %	No medio trabajadores	Intensidad de la identidad (media)
Alto	BAUEN UST La Litoraleña MacBody Gráfica Patricios	5 de 16 (31%) (80%)	Industria 4 de 5	77 (7 sin Patricios)	5,6
Medio	Grissinopoli Dulce Carola 19 de Diciembre	3 de 16 (19%)	Industria 3 de 3 (100%)	28 5,2	
Bajo	Cefomar Cooperativa Amazonas La Pascana Bartho Battaglia La Nueva Avan Tiempo Argentino Fénix	8 de 16 (50%)	Servicios 7 de 8 (88%)	40 (26 sin Tiempo Argentino)	1,2

Fuente: Entrevistas, <http://empresasrecuperadas.org/>. Consultado el 22 de marzo de 2017. Elaboración propia.

es particular en cuanto al conflicto y su esencia.³⁶ Además, podemos comprobar que el tamaño medio de los establecimientos con conflictividad alta es relativamente grande (77 trabajadoras). Tres de dieciséis ER tienen una intensidad de conflicto media (Grissinopoli, Dulce Carola y 19 de Diciembre). Son todas de tipo industrial y la media de trabajadoras es de 28, mucho menor. Por último, el

grupo de conflictividad baja está compuesto por ocho ER de dieciséis (Cefomar, Cooperativa Amazonas, La Pascana, Bartho, Battaglia, La Nueva Avan, *Tiempo Argentino* y Fénix). Su rama de actividad mayoritaria es servicios y el tamaño medio es de cuarenta trabajadoras, si incluimos *Tiempo Argentino* (si lo excluimos baja a 26 trabajadoras).

Podemos comprobar que, entre las ER de conflicto alto y medio, tan solo una de ocho no son de tipo industrial, y entre las de conflicto bajo tan solo una de ocho no es de tipo servicios. No podemos generalizar esta observa-

³⁶ El BAUEN se considera un caso "particular" ya que se trata de una lucha muy mediática con una combatividad alta de la plantilla, con estrategia ofensiva por parte de la patronal y por la importancia nacional (expropiación, papel del Estado pasado y presente) del conflicto.

ción debido a los pocos casos con los que hemos podido trabajar, pero sí encontramos un alto apoyo de la literatura al respecto. Parece ser que las ER de tipo industrial tendrían una mayor intensidad de conflicto y las de tipo servicios una menor intensidad. Esto puede deberse a multitud de cuestiones como el tipo de tareas realizadas (manuales vs. calificadas), la cultura militante de la rama (donde el peso de los sindicatos y gremios es mucho mayor en industria), el proceso de trabajo (el menor contacto entre trabajadoras de servicios) y la relación con las compañeras (individualista y de competencia en servicios, más cooperativa en industria debido al proceso de trabajo).

Si consideramos que el mayor peso del sindicato, la densidad de relaciones entre compañeras, la mayor complementariedad de tareas y demás indicadores propios de la industria explican esta intensidad del conflicto, también debemos asumir que dichos indicadores se ven afectados por el tamaño del establecimiento. Evidentemente, habrá más sindicatos, densidad de interacciones y cultura colectiva del trabajo donde más trabajadoras haya. Por lo tanto, se deben leer simultáneamente estas dos variables. Esto es interesante cuando vemos el caso de la ER Fénix, caso discordante *a priori*, de muy pequeño tamaño y actividad industrial, pero de conflicto bajo. Sin embargo, sobre todo interesa ver cómo se produce en mayor medida la dominación, el control y la potenciación de la competencia entre las trabajadoras en el caso de las empresas de servicios, especialmente los restaurantes. Esto no es sorprendente si se tiene en mente la conocida discusión sobre la combatividad comparada de las trabajadoras de industria y de servicios, así como su consciencia de clase trabajadora.

En el grupo de ER de nivel de conflicto alto, la intensidad de la identidad (es decir, la media de apariciones, suma de positivas y ne-

gativas, del tema de la identidad en las entrevistas) es de 5,6; 7 sin Gráfica Patricios. Se plantea la diferenciación de esta ER ya que es un caso discordante: solo aparecen cuatro menciones (dos positivas y dos negativas, es decir, contador nulo) al tema de la identidad. Al explorar en la entrevista, nos encontramos con dos explicaciones válidas. Por un lado, la entrevistadora no insistió mucho en las preguntas del apartado de identidad, obvió algunas preguntas y, por otro lado, la entrevistada no vivió el propio proceso de la toma, se incorporó posteriormente. Los trabajos sobre la identidad de las recuperadas³⁷ coinciden en que la identidad de las trabajadoras no presentes durante la toma y resistencia sufre muchos menos cambios y es más débil. En el grupo de las ER de nivel medio, la media es de 5,3 menciones por entrevista con solo una mención negativa, y en el grupo de las ER de nivel de conflicto bajo, la media es mucho más baja: 1,2 menciones por entrevista, con 12 menciones negativas y 19 positivas.³⁸

Nos encontramos con un resultado acorde con lo planteado anteriormente: las trabajadoras de las ER con un mayor nivel de conflicto (nivel alto y medio) tienen más presente la identidad (su cambio con la toma, su importancia y peso, y cómo esta les afecta a nivel personal) y tienden a mencionarla

³⁷ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*, Guevara, *op. cit.*

³⁸ Lamentablemente, no podemos construir un índice de intensidad de la identidad veraz con los datos que disponemos. En primer lugar, se trataría de cuantificar lo incuantificable, al tratar de acotar una variable tan subjetiva en un corsé empírico tan poco apropiado. En segundo lugar, no podemos extrapolar el grado de identidad de una sola portavoz/entrevistada al del resto de sus compañeras, por lo que convendría hacer una gran cantidad de cuestionarios con varias preguntas más estandarizadas sobre identidad, y preguntar, por ejemplo, sobre su identidad trabajadora, etc. En cualquier caso, podemos comparar la cantidad y calidad de intervenciones de las entrevistadas de las diferentes recuperadas para encontrar diferencias. Al principio del punto, se ha explicado el método para medir la intensidad de la identidad.

“Y esto no es ninguna utopía, o sea, somos dueños de nuestra propia historia, vamos por un sueño” (entrevista Dulce Carola).

mucho más positiva que negativamente. En cambio, las ER con un menor nivel de conflicto tienen menos presente la identidad como *issue*, y cuando surge es tanto con comentarios positivos como negativos.

LOS CAMBIOS INDIVIDUALES E HITOS PERSONALES

La agudización de la intensidad del conflicto provoca, como hemos visto, un fortalecimiento de la identidad colectiva de las trabajadoras y refuerza el proyecto común de la recuperación. Simultáneamente, se producen unos cambios individuales de hondo calado raramente medidos o analizados pertenecientes a la esfera de lo más subjetivo y emocional. Hablamos tanto de lo que algunas trabajadoras autodenominan “revolución interna” como del peso de lo simbólico en el lugar de trabajo, o de la relación con el espacio y su resignificación. Estas emociones y valoraciones crean pequeñas pero importantes marcas en la identidad de las trabajadoras a través de los grandes hitos de la recuperación que conforman el mito narrativo. Son momentos inolvidables que refuerzan *a posteriori* la identidad del individuo.

“Pero es verdad que se generó una experiencia increíble a partir de lo que pasó (...) lo del 24 de marzo no me lo olvido más en la vida” (entrevista Tiempo Argentino).

Podemos recoger de las entrevistas una serie de palabras clave que definirían este cambio individual, esta materialización de los hitos en las personas. Las palabras que más se repiten son: “emocionante”, “libertad”, “orgullo”, “dig-

nidad” y “conmovedor”. Como podemos observar, tienen un alto componente emotivo y sentimental. Todas se refieren a lo histórico o los hitos de la recuperación. Van más allá del proceso de trabajo y de la relación con las demás compañeras: son elementos interiorizados en el individuo que lo forman y construyen, a él y a su identidad. En este sentido, existe un trabajo interno de cambio consciente e inconsciente, de dejarse llevar por el momento histórico, pero también de ser conscientes de la proeza y cómo esta les afecta.

“Y esto no es ninguna utopía, o sea, somos dueños de nuestra propia historia, vamos por un sueño” (entrevista Dulce Carola).

Por otro lado, no solo hay una resignificación de las demás y de una misma, sino del trabajo que una efectúa y del espacio donde lo efectúa. Las máquinas, las compañeras, la fábrica son las mismos de siempre, pero la relación del individuo y el significado de estos elementos para él es sumamente diferente.

“Y bueno, y seguimos conservando nuestro trabajo, más que nunca hoy es nuestro” (entrevista Dulce Carola).

Se pierde de esta manera, al menos parcialmente y en algunos casos, uno de los monstruos del trabajo asalariado: la alienación. De acuerdo con Marx:³⁹

Pero el extrañamiento no se muestra solo en el resultado, sino en el acto de la producción, dentro de la actividad productiva misma. ¿Cómo podría el trabajador enfrentarse con el producto de su actividad como con algo extraño si en el acto mismo de la producción no se hiciese ya ajeno a sí mismo? El producto no es más que el resumen de la actividad, de la producción. Por tanto, si el producto del tra-

³⁹ Marx, *op. cit.*, XXIII.

bajo es la enajenación, la producción misma ha de ser la enajenación activa, la enajenación de la actividad; la actividad de la enajenación.

Por ejemplo, en el caso de La Litoraleña, a partir de la recuperación se produce un proceso de apropiación sentimental de la marca de tapa de empanadas por sus trabajadoras, que ahora la conciben como suya. Esta se presenta como un orgullo personal y colectivo, y frente a las posibles soluciones pragmáticas de recortar en calidad para hacer frente a los problemas contables propios de las recuperadas, se propone un mantenimiento de los estándares de calidad, que se defienden a uñas y dientes sin una presión desde arriba para ello. La Litoraleña es la marca top, de calidad.

“Nosotros no vamos a bajar la calidad de nuestro producto porque es nuestro, es nuestro orgullo” (entrevista “La Litoraleña”).

También se produce una resignificación del espacio que pasa a ser considerado como un hogar y las compañeras trabajadoras como familia. Si bien con la Revolución Industrial se produjo por primera vez la separación entre el hogar y el trabajo, parece que las ER vuelven a conectar espacialmente estos dos espacios, al menos cognitiva y sentimentalmente. Así pues, la relación con la fábrica, el edificio y las máquinas es de mayor intimidad y proximidad, en una suerte de fin del divorcio entre la trabajadora y la actividad productiva y sus herramientas.

“¿Es como diferente la sensación que siente a la hora de entrar a la fábrica respecto a antes?” Enrique: “Y sí, más bien que es diferente. Es diferente en el sentido que ahora... (piensa) La fábrica no es nuestra, pero pasó a ser algo muy íntimo, muy (pausa). Para mí es muy... (pausa) me encanta estar acá. (...). A parte la fábrica es como la casa de muchos de nosotros. Es como una casa. (...)

Claro es como tu casa, tu familia (entrevista 19 de Diciembre).

Por otro lado, en el terreno de los hitos individuales y del cambio de identidad individual lo simbólico adquiere una fuerza y un peso muy importantes. Pequeños gestos organizativos, decisiones estéticas o representaciones semiteatrales⁴⁰ sirven para diferenciarse de la situación anterior a la toma y forman cristalizaciones de la identidad colectiva.⁴¹ Tomamos un par de ejemplos para ilustrar esto: por un lado, el caso de la fábrica MacBody, que reorganizó la Sala de Juntas al alejar los lujosos sillones de la mesa central y al ponerlos en el fondo para recordar siempre quiénes son y más importante, en qué no deben convertirse. Por otro lado, en la fábrica La Litoraleña, tras la toma se descubrieron una serie de trofeos que debían ser regalados por el patrón a sus trabajadoras pero que nunca fueron entregados debido a rencillas personales. Se produjo entonces una entrega de dichos trofeos, pero con un carácter simbólico radicalmente diferente al que estaban predestinados. En esa misma fábrica, al final de su emotiva exposición sobre la narración de los hechos, las trabajadoras de la fábrica se aplaudieron a sí mismas mientras el público les aplaudía. Este no es un gesto menor de acuerdo con el filósofo esloveno Slavoj Žižek⁴² que lo denomina sugerentemente “aplauzo estalinista” ya que implica un reconocimiento de igualdad con la interlocutora, es un gesto simbólico para sus compañeras y el auditorio.

Por último, un *finding* bastante interesante que se relaciona con la profundidad de estos hitos y su cambio en la persona es la convicción de los entrevistados en repetir el proceso. A la pregunta “¿lo volverías a hacer?”, la

⁴⁰ Goffman (2004).

⁴¹ Bialakowsky et al., *op. cit.*

⁴² Žižek (2009).

“Nosotros no vamos a bajar la calidad de nuestro producto, porque es nuestro, es nuestro orgullo” (entrevista “La Litoraleña”).

totalidad de las entrevistadas respondieron afirmativamente. Además, una parte de las respuestas apuntaron que fue una tarea muy difícil y sacrificada, y otra parte que lo volvería a hacer si se cambiaran cierto tipo de cosas, como la mentalidad de los individuos. Evidentemente, tanto la orientación de la pregunta como la biografía de las entrevistadas apuntan a una respuesta positiva, pero no hay un solo titubeo en sus palabras.

PRODUCIR

En esta tercera fase, el conflicto y las actividades de resistencia disminuyen en su intensidad, saliendo a superficie otro tipo de cuestiones relacionadas con la identidad. Al reducirse el conflicto como aglutinador de sujetos y potenciador de la moral de las tropas, surgen en las asambleas y en las interacciones de las trabajadoras los primeros conflictos internos, contradicciones internas, a la vez que se trata de crecer exteriormente y conectarse con su entorno a través de actividades culturales o la educación (bachilleratos populares).

CONFLICTOS INTERNOS Y RESPONSABILIDAD/COMPROMISO

Considerar a las ER como productoras-contenedoras de valores humanos y sociales⁴³ no debe hacer perder de vista el hecho de que conforman unidades productivas de bienes y servicios y, como tales, deben adaptarse al mercado capitalista. Esto implica, en la práctica, la necesidad de ser innovadoras,

competitivas y eficientes.⁴⁴ Al tener en cuenta esta doble lógica es posible comprender la tensión que atraviesa los relatos de las distintas entrevistadas respecto a las dificultades para interiorizar el compromiso que implica la pertenencia a la ER o cooperativa.

“Tiempo, un proyecto cooperativo, construido por trabajadores que no estamos acostumbrados a trabajar en un proyecto cooperativo. Al principio lo sufrimos bastante, hasta que se encaminó. Hubo mucho desgaste, sobre todo en las negociaciones con el Ministerio de Trabajo, el tema de conseguir la custodia del inmueble. Fue duro. Y, por otro lado, es una experiencia periodística diferente. Porque convergamos que en el periodismo entran en juego los egos, las relaciones humanas hacen que todo sea más complejo de lo que podría ser. En la medida que crezca, vamos a ser felices, pero seguramente vamos a encontrar más oposición, por la competencia. Por eso, esto se pelea literalmente mes a mes” (entrevista Tiempo Argentino).

Aquí podemos encontrar una primera contradicción, que se refiere al *savoir faire* anterior a la recuperación de las trabajadoras y a los nuevos conocimientos impuestos por el proyecto cooperativista. Este es un conflicto interno, biográfico de cada trabajadora, al que tiene que enfrentarse a lo largo del proceso de recuperación y cuya impronta acaba por moldear su identidad. La “cooperación” entre trabajadoras dentro de un proceso productivo asalariado debe convertirse en una cooperación real entre cooperativistas en el día a día. En este reaprendizaje, ambos conocimientos pueden volverse más incompatibles que compatibles. A los conflictos cotidianos de convivencia en el espacio y producción se le sumarían aquellas rispideces entre las fundadoras y las nuevas asociadas,

⁴³ Michelsen (1997).

⁴⁴ Petriella (1998).

o la juventud, un problema que encuentra mucho apoyo empírico y bibliográfico. Así, otro conflicto entre conocimientos se pone en marcha, pero esta vez entre el *savoir faire* cooperativista adquirido por las fundadoras y la poca o nula experiencia asalariada de las nuevas socias. Como se ha señalado en Kasparian,⁴⁵ este es un problema típico dentro de las ER cuya solución ha tenido poco éxito en ser encontrada. Lo vivido es lo defendido, de manera que quienes no han podido vivirlo tienen un compromiso menor con el proyecto y precisa de cierta capacitación y educación en valores cooperativistas.

"El que lo vivió lo tiene más vivido, más sentido, entonces defendés lo que te costó, el que recién comienza no sabe, por eso la importancia de la capacitación, entendés" (entrevista Cooperativa Amazonas).

Particularmente en el caso de Bartho, se expresó el deseo de establecer una concentración económica que permitiera imponer criterios de autoridad a las trabajadoras.

"Sí, todos somos dueños, pero eso no significa que no tenés que laburar. ¿Sabés lo que estaría bueno? Agarrar cada uno su parte y venderla a uno solo, para que uno solo administre todo y poder poner las reglas del juego claras en algunas cosas" (entrevista Bartho).

Este relato nos habla de cierta frustración a la hora de articular las diferencias de un conjunto de personas que deben reestructurar sus propias concepciones de la actividad laboral y la responsabilidad que conlleva el ser copropietaria. Debemos tener en cuenta, además, que Bartho es una de las ER más recientes, apenas llevan un año de autogestión. Sin embargo, debe ponerse de relieve que la mayoría de las entrevistas arrojan un

resultado distinto. En general, se hace hincapié en las instancias de diálogo y discusión colectivas para tratar los conflictos internos.

E: "¿Son jóvenes?"

MR: "Sí, rondan de 25 a 40, esos son ya más difíciles".

E: "¿Surgieron nuevos conflictos luego de la toma?"

MR: "No, con la empresa no".

E: "¿Y entre ustedes?"

MR: "Sí, siempre hay alguna discusión, somos ochenta tipos, discusiones y diferencias siempre hay".

E: "¿Y cómo las resuelven?"

MR: "En asamblea" (entrevista UST).

Como ya hemos expresado, la democratización del panóptico conlleva el afianzamiento de las relaciones interpersonales, produce una comprensión más profunda de la otra y repercute en la estructura emotiva de los actores, así como promueve una resolución conjunta de las situaciones complejas. La herramienta principal para la resolución de estos problemas, educación y capacitación aparte es la asamblea.

"Esta experiencia, sí. Si bien es traumática como la mayoría de los casos, te marca de tal forma que por lo menos hace que vos descubrás al otro de una situación no querida y no habitual, que es una crisis, un problemón, las angustias, la familia, el laburo, la guita, el desastre de la policía, la ley, bueno. Cosas por las cuales vos antes no pasaste con tus compañeros. Entonces, bueno, ahí aparecen las reacciones esas ocultas que a veces están buenísimas y a veces son una cagada, y así se construye" (entrevista BAUEN).

E: "¿Ustedes funcionan como fábrica recuperada?"

V: "Claro, porque es mejor, si vos te ponés a analizar, es mejor estar de acuerdo todos, como acá nadie es más que nadie (...). Uno

⁴⁵ Kasparian (2011).

se pelea con su familia, te imaginás que estas more diez personas, que uno piensa una cosa y otro puede pensar otra. Lo normal, lo normal" (entrevista Fénix).

La riqueza de las narraciones se encuentra en que lejos de conformar un cuadro armónico, las trabajadoras de las ER debaten periódicamente sus posibilidades y condiciones de acción. Según Melucci,⁴⁶ las relaciones de los grupos, así como los medios y fines, son elementos en permanente negociación que

resignificarán el estar juntas y definirán los niveles pertinentes de análisis. Hablaríamos, entonces, de colectivos que tiendan a la solidaridad o a la agregación, así como al conflicto o al consenso. El logro de las recuperadas, según Bialakowsky,⁴⁷ es tener consciencia de la complejidad de la solidaridad.

El análisis de las entrevistas permitió establecer una diferenciación de las ER según su nivel de conflicto interno. Este indicador fue construido al comparar la cantidad de men-

Tabla 2. Conflicto interno según año de la toma

Nivel de conflicto interno	Empresas recuperadas ⁴⁸	Proporción %	Año de la toma
Alto	La Pascana Tiempo Argentino Bartho Battaglia Dulce Carola	5 de 13 (39%)	2012-2016
Medio	Cooperativa Amazonas La Nueva Avan	2 de 13 (15%)	2009
Bajo	Grissinopoli Fénix Gráfica Patricios BAUEN UST 19 de Diciembre	6 de 13 (46%)	2002-2003

Fuente: Entrevistas, <http://empresasrecuperadas.org/>. Consultado el 22 de marzo de 2017. Elaboración propia.

⁴⁶ Melucci, *op. cit.*

⁴⁷ Bialakowsky *et al.*, *op. cit.*

⁴⁸ Quedan excluidas las ER Cefomar (tomada en el 2000) que fue el único caso en que no se trató ninguno de estos temas, cuestión que puede entenderse por la reestructuración del espacio, que pasa de ser editorial a dar cursos socioculturales (familia, violencia) y de formación, tanto como por la entrevistada que admitió no haber estado en contacto con la cooperativa el

último tiempo por problemas de salud. También quedan excluidas MacBody (2007) y La Litoraleña (2015) que mostrarían un nivel alto de compromiso y confianza entre trabajadoras. Sin embargo, preferimos dejar por fuera estos casos en la clasificación anterior dado que los datos recabados fueron a partir de charlas donde la entrevistada contestó las preguntas de todo un grupo de alumnas y profesoras, lo cual podría introducir sesgos del tipo influencia y expectativas de conformidad.

ciones y referencias a conflictos, a problemas y a rigideces entre socias: se ordenaron las ER según el número y la calidad de las menciones y se pudieron diferenciar tres grupos. Observamos, además, que dichos grupos coincidían temporalmente, según su año de la toma.

A pesar de la dificultad para ser concluyentes, podemos tentativamente separar las entrevistas en tres grupos en función de los polos conflicto/consenso. Las ER más antiguas de las vistas aquí, ubicadas en los años 2002-2003, expresan la necesidad de trabajar en equipo y conciliar las distintas opiniones, estar de acuerdo todas, integrar las diferencias, así como generar buenas personas y el compañerismo. Cabe señalar cómo las entrevistadas de la ER 19 de Diciembre ponen de relieve la importancia de los cuidados en la resolución de conflictos (advertencias, mimos, cariño, previas a la reunión en asamblea para la resolución de conflictos internos).

Las ER que se ubican en el año 2009 se hallarían en un nivel intermedio: mientras la Cooperativa Amazonas se encuentra más cercana al grupo anterior, al expresar la responsabilidad de tener poder de decisión y voto, lo cual implicaría el compromiso de cuidar a las compañeras, La Nueva Avan expresa con más fuerza los problemas intergeneracionales, así como la necesidad de elevar los niveles de rendimiento.

El último grupo está compuesto por las ER más recientes (2012 a 2016) y son aquellas que parecen tener más tensiones internas. Aquí aparecen los grupos diferenciados dentro de la cooperativa y de la asamblea (La Pascana), la dificultad en resolver las diferencias, en la división de tareas (*Tiempo Argentino* y Bartho) y hasta tensión entre diferentes grupos de trabajadoras (Bartho). Por último, las entrevistadas en Bartho y Battaglia coinciden en el hecho de que la responsabilidad laboral disminuye con la copropiedad.

A partir de lo observado creemos, entonces, que el factor tiempo es importante a la hora de comprender los niveles de integración y solidaridad, así como de transformación de las subjetividades. Las ER que tienen las experiencias traumáticas de la recuperación más cercanas, así como las que experimentan los primeros problemas en la producción son las que han mencionado mayoritariamente más problemas y conflictos internos. Como hemos visto, estos son de diferentes tipos: productivos (división de tareas), axiológico-generacionales (diferencia entre los valores de las fundadoras y socias nuevas) o entre conocimientos (heredados del que-hacer asalariado y la cultura cooperativista). Según Rosanvallón:⁴⁹ "A la utopía de una sociedad transparente, la autogestión opone el realismo de una sociedad lúcida que se conoce a sí misma". Consideramos la deliberación y unidad de la diversificación como los pilares democráticos de las ER.

LA CONEXIÓN CON LA COMUNIDAD

El proceso de recuperación que comporta una transformación de las identidades individuales y colectivas a partir del reconocimiento del espacio de trabajo, del proceso de producción, de las relaciones internas y externas, de las responsabilidades y de la importancia de la democratización y la deliberación, no se agota puertas adentro de la fábrica y en los bienes o servicios finales. Por el contrario, las ER son una fuente activa de producción y reproducción de valores sociales, así como un espacio de reivindicación del derecho de ciudadanía que se ve obturado con los sucesivos avances del neoliberalismo. Hacemos eco de la definición de Turner:⁵⁰ "La ciudadanía constituye una serie de prácticas políticas, económicas, jurídicas y

⁴⁹ Rosanvallón (1979), 11.

⁵⁰ En Dicapúa y Álvarez (2015), 7.

culturales que definen a un individuo como miembro de una sociedad”.

Vemos que las ER complejizan el panorama político en la lucha por legitimarse dentro del campo social y económico, al extender sus lazos por encima de los muros y al polemizar la forma capitalista de producción, gobierno y construcción de las subjetividades. En este sentido, es necesario considerar su rol en la lucha por conquistar derechos que el Estado debería garantizar al conjunto social.

De forma más o menos explícita, las ER interpelan diariamente al poder político y económico, así como abren el juego para que sus asociadas y grupos circundantes interioricen una nueva modalidad de ser social, identidad interactiva, y estimular una lucha simbólica alrededor de los llamados derechos de segunda generación: sociales, económicos y culturales. De modo que el cooperativismo podría ser entendido en función de su capacidad para contrarrestar los efectos de una economía excluyente y de un Estado en retracción, del riesgo y de la incertidumbre que se genera a nivel social.⁵¹ Pero también nos parece fundamental comprender que van más allá de la exigencia del derecho al trabajo que los diversos autores explicitan en los primeros momentos de la recuperación y en función de la consecución de beneficios de sus propias asociadas,⁵² que se instalan en otros terrenos. Esto no quiere decir que las ER adquieran un carácter altruista, sino que en la medida en que se construyen a sí mismas, y reivindican sus propias necesidades, las identidades internas y externas se metamorfosean y amplían el horizonte de acción de los sujetos así como sus capacidades cognitivas y empáticas. Asimismo, “los actores aprenden a producir, a relacionarse entre sí y a desarrollar identidades. Y justamente por esto

último, permiten un aprendizaje sobre prácticas ciudadanas que revitalizan la lucha por derechos sociales.”⁵³

Ponemos de relieve, en este trabajo, los caminos que se trazan en torno al derecho a la educación, a la vida cultural, a la seguridad social, a la salud y a la igualdad de condiciones entre géneros. En primer lugar, el papel de la empresa recuperada en el derecho a la seguridad social es central, sobre todo en su posición de mediación junto con los diferentes movimientos (MNER, FACTA, ANTA, MNFRT) frente al Gobierno y a la patronal, como defensores de los derechos sociales como la jubilación. Como podemos ver, prima la solidaridad como fuerza rectora en la seguridad social dentro de las ER.

“Supuestamente por ley nosotros les tenemos que pagar monotributo, yo decidí pagarles un monotributo y lo que es la familia también. (...) Es muchísima plata de más, pero bueno, está bien. Es como un beneficio para todos” (entrevista Battaglia).

“Con MNER trabajamos mucho tiempo, para reformar la ley vieja de cooperativas, reformar la Ley de Jubilación para los trabajadores autogestionados, porque el trabajador monotributista se jubila con la mínima” (entrevista UST).

La educación es transversal a todas las experiencias. Ya sea como capacitación laboral para nuevas máquinas, nuevas tareas o en cooperativismo, todas las ER entrevistadas fueron instruidas por distintos organismos (INAES, MNER, municipios, otras cooperativas, etc.). Entendemos que puede ser una exigencia del proceso de convertirse en cooperativa, sin embargo, creemos que conforma también un paso en las reivindicaciones de los derechos de las trabajadoras y los su-

⁵¹ Sennett, *op. cit.*

⁵² Vuotto (2000).

⁵³ Dicapúa y Alvarez, *op. cit.*, 5.

jetos. De igual forma, es destacable el papel que adquieren las ER como formadoras de la comunidad y para ella, que se expresa tanto en términos de retribución como de construcción de un espacio de resistencia. Observamos, además, que estas recuperadas tienen interés por trabajar en conjunto con el ámbito universitario y científico, conceder entrevistas, elaborar proyectos de investigación en conjunto con el CONICET (caso 19 de Diciembre), escuchar nuestras inquietudes y opiniones (Macbody). Sin embargo, “en el 2006, se abrió el bachillerato también, en articulación con la Cooperativa de Educadores e Investigadores Populares y ya tiene diez años (...). Los compañeros decidieron crear el bachillerato para devolverle a la comunidad el apoyo (...). Y la relación con el bachi es muy fuerte. Son dos espacios que tienen su propia rutina, su propia dinámica... pero tenemos algo que ni siquiera es articulación. En algún punto somos lo mismo. Pasa que los compañeros tienen toda una presencia en el bachi” (entrevista 19 de Diciembre).

“Se dictan cursos de oficio, mantenimiento de máquinas... y el TOL. El TOL es talleres de orientación laboral que se hace para el primer empleo de los jóvenes. O sea, todo lo que son las leyes y todo ese tipo de cosas. Y trabajamos con gente de la comuna y otros sectores. (...) Los cursos los dan los mismos compañeros y es este, no es solo teórico, es práctico” (entrevista Dulce Carola).

La cultura se presenta como una excelente conexión del mundo laboral de la ER con su ambiente directo, que es el barrio. Entre los ejemplos, varias ER expresaron haber realizado festivales para recaudar fondos, con presencia de bandas musicales, cine, etc. La cultura, sin importar su forma, se convierte en un bien público donde la ER solo es el lugar, el espacio donde se produce el encuentro entre el mundo del trabajo y el del ocio.

“El edificio es de todos, pero la cooperativa la gestiona para toda la comunidad. Acá se reúne todo el mundo, damos habitaciones gratis, salones gratis en la mitad que podemos” (entrevista BAUEN).

“(La relación con el barrio) es buena, con trece años que tiene la cooperativa se hizo un polideportivo. Muchos de los vecinos que acompañaron la toma ahora colaboran en el poli, llevan a sus hijos, el bachillerato de adultos, en hockey” (entrevista UST).

Además de un medio para que elementos de identidad del barrio se introduzcan en la propia identidad de las trabajadoras, también se produce el camino contrario, es decir, se emplea la ER como un núcleo irradiador de un discurso, como una base contrahegemónica desde donde hacer propaganda. La herramienta predilecta, por su bajo coste y su facilidad de instalación y uso, es la radio.

“La radio es una cuestión estratégica en el sentido de instalar en el contexto social la cuestión de la cooperativa. Así que bueno, te diría que casi no hay nada mejor que una radio para difundir el discurso” (entrevista Gráfica Patricios).

Otro punto importante observado a partir de los datos recabados fue el lugar que se le otorga al elemento femenino. No podemos decir que todas las entrevistas hayan arrojado datos similares –dado, incluso, que varias entrevistadoras no tocaron el tema–, pero sí que se emprende una vía al reconocimiento de la igualdad de los géneros. El caso más impactante es el de la Cooperativa Amazonas que articula la lucha por la recuperación con la lucha feminista.

“Un crecimiento personal como mujer, un crecimiento del empoderamiento de lo que hoy en día hablamos tanto, utilizamos esa

palabra. El empoderamiento como mujer (...) frente al ex jefe. Era una persona muy dominante y manipuladora, y esto de disminuir a la mujer... o sea, pensaba que éramos todas tontitas. Armaba y desarmaba todo y uno no opinaba en contra de lo que él decía, como que nosotras no entendíamos nada y no íbamos a saber (...). Entonces, en ese sentido, el poder decir 'no, basta', porque te das cuenta que el otro está avanzando sobre nosotras (...). Poder decir no, no quiero esto, no lo hago y el ver que podemos como mujeres, podemos hacer miles de cosas (...). Yo tengo hijas mujeres y con esto me pareció que era darles un ejemplo también a mis hijas y que, si se unen, el unirse se puede lograr muchísimas cosas, no es que una está sola" (entrevista Cooperativa Amazonas).

La adición de la problemática de la mujer (en el mundo laboral, en el sistema patriarcal y en el hogar) dentro de la propia ideología e identidad de la ER es una aportación cualitativamente diferente a los elementos enumerados anteriormente. Se trata de un gran salto en la mentalidad de la identidad trabajadora, sobre todo en cuanto al distanciamiento que supone con respecto a las lógicas de dominación patriarcales de la patronal de las pymes.

"Acá es fifty-fifty, digamos, un poco por la actividad (...). Y las compañeras desde el inicio tomaron el rol a la par nuestra con esto que hablábamos antes, las comprometidas y las más jugadas asumiendo roles muy importantes, otras no, pero digamos siempre a la par. De hecho, en este momento, una compañera nuestra es la presidenta de la cooperativa y es la tercera vez que preside la cooperativa. En realidad, es la compañera de todos nosotros la que más veces ejerció la presidencia. Entonces, acá el rol de las mujeres te diría que fue vital, desde el inicio" (entrevista BAUEN).

Este salto se produce sobre todo cuando se salta de este fifty-fifty a la primacía de la mujer en los puestos de responsabilidad, en su empoderamiento.

"El porcentaje de mujeres es bajo, pero la mayoría están en puestos de responsabilidad. Son editoras, en su mayoría. Entiendo que la redacción fue bastante inclusiva desde el principio" (entrevista Tiempo Argentino).

"La presidenta es una mujer, siempre fue una mujer porque yo estuve seis años y después, ahora, está esta mujer. Después está la secretaria, que es Adriana, que está en administración y las dos mujeres. Después el tesorero es un hombre" (entrevista Grissinopoli).

Sin embargo, el tema de la visión de género en el proceso productivo, valores y organización de las ER dista mucho de estar establecido o de ser discutido abiertamente en todas las ER. Son muchas las que, debido a la escasa presencia femenina, relegan este tema a un segundo plano.

Por último, no queremos dejar de destacar la ampliación de conocimientos de las trabajadoras y colectivos en instancias legales, administrativas, municipales, gubernamentales y sindicales, leyes, reglamentos y estatutos para la elaboración de estrategias que sirvan a la supervivencia de las ER. La dimensión de ciudadanía se construye también en la identidad a partir de procesos de reclamo, trámites y debates con distintos organismos. El aprendizaje de formas de hacer se vuelve aprendizaje de formas de ser.

No obstante, cabe anotar un par de comentarios al respecto del concepto de ciudadanía y los derechos sociales de las trabajadoras de las recuperadas. Tanto en lo referente a la salud y a la jubilación, la posición de la trabajadora de las recuperadas es bastante

precaria, ya que no existe una legislación específica en el caso de la salud y porque son considerados como monotributistas. Esta indefensión en el terreno de los derechos laborales y de salud es propia de las ER, al tener que aceptar peores condiciones laborales y de tributación en el paso de asalariado a cooperativista: en muchos casos supone un retroceso. La producción legislativa orientada a la protección de estos derechos o la creación de una figura laboral y de tributación especial para las trabajadoras de las recuperadas puede ser un paso adelante en una problemática que aún no se ha resuelto.

CONSIDERACIONES FINALES

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo, hemos repasado diferentes dimensiones del cambio de identidad de las trabajadoras de las ER. Hemos indagado tanto en lo más personal y subjetivo de las identidades como en su aspecto más relacional y poroso con el ambiente. Hemos tratado de poner en diálogo los insumos directos de las entrevistas con datos tanto simbólicos como macro o cuantitativos. Hemos, finalmente, interpretado dichas relaciones y dimensiones con un marco teórico y una aproximación comprometida y rigurosa.

De entre las múltiples conclusiones, podemos destacar:

- La importancia de la recuperación en el descubrimiento de la otra, el aprendizaje del proceso del trabajo en su conjunto (democratización del panóptico) y la atribución de nuevas tareas como una conexión imprescindible entre las trabajadoras que rompe con la compartimentación y la alienación de la trabajadora con el trabajo, consigo misma, con el producto y con sus compañeras.
- La interconexión entre las identidades de las trabajadoras y la solidaridad producida durante la toma genera una construcción del grupo en torno a un mito y a unos valores colectivos, en un proceso que se ve muy influenciado por el entorno de la ER, ya sean las familias, el barrio o la red de recuperadas, que es bidireccional: se produce una definición identitaria tanto de la recuperada hacia el barrio como del barrio hacia la recuperada.
- La intensidad del conflicto como una de las variables que más pesan en la intensidad y en las formas de la identidad. Al ordenar las ER según el grado de intensidad del conflicto podemos observar cómo las más conflictivas son también las que tienen una identidad más fuerte y colectiva. Además, estas ER corresponden al sector de actividad industrial, y quedan las ER de tipo servicios dentro de la categoría de menor intensidad del conflicto y por lo tanto menor identidad.
- La recuperación, como experiencia traumática colectiva tiene un enorme peso en la biografía de las trabajadoras que pasan por ella en forma de hitos y momentos inolvidables que redefinen su identidad. En estos hitos aparece lo simbólico como un elemento fundamental, a la vez que se produce una resignificación del trabajo y sobre todo del espacio de trabajo, que se vuelve más íntimo (apropiación sentimental).
- Las ER con un recorrido temporal más amplio conocen, en sus momentos de menor intensidad del conflicto, una menor cohesión interna y se forman los conflictos internos, las disidencias y las contradicciones. Podemos destacar dos cuestiones: por un lado, la experiencia de las ER en tratar los conflictos de manera democrática con respeto a las minorías, así como la comprensión de la complejidad de la solidaridad; por otro lado, la diferencia

de la importancia del conflicto entre las ER estudiadas según el recorrido temporal en el que se encuentran (las más longevas tienen más interiorizada la resolución del conflicto y este como algo asumido, y las más jóvenes con mayores problemas en su resolución).

- Las ER son productoras y defensoras de derechos sociales. Esto se traduce en un esfuerzo por la difusión de dichos derechos que no solo se emplean como construcción y formación interna de las identidades, sino que se proyectan en una lógica de transformación de la sociedad. Ponemos de relieve, en este trabajo, los caminos que se trazan en torno al derecho a la educación, a la vida cultural, a la seguridad social, a la salud y a la igualdad de condiciones entre géneros.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Con estas conclusiones parciales y limitadas por problemáticas metodológicas e interpretativas se nos aparecen numerosos huecos y grietas donde sería interesante indagar los puntos que se han quedado sin explicar o en los que no se dispone de suficiente información.

En primer lugar, sería conveniente hacer extensivas estas a la totalidad de las ER para obtener una base empírica más firme, y, sin duda, para descubrir nuevas aristas dentro de la organización de las identidades de las trabajadoras. Por otro lado, resultaría interesante hacer un análisis temporal, diacrónico del cambio de las identidades con el paso del tiempo y de las etapas de la recuperación, algo complicado con los medios que hemos tenido al alcance. Además, convendría indagar en las contradicciones internas que sufren tanto las trabajadoras como colectivo y de manera individual en el proceso de cons-

trucción de sus identidades. La recuperación de una empresa conlleva procesos y tensiones (mercado/democracia interna, cooperativismo/derechos laborales) que llevan insertos contradicciones de hondo calado para sus identidades, pertinentes para una futura investigación.

Por último, convendría ante todo poner en diálogo los hallazgos del presente trabajo con la actualidad, algo de suma importancia en los cambios de identidades. Con el cambio en el Gobierno, se produce una ofensiva contra el trabajo y vemos estos días los primeros ataques hacia las recuperadas. Una vuelta al conflicto, puede que incluso abierto contra el Estado, podría producir una mayor cohesión interna y reforzar identidades de las ER que se habrían podido dormir en los laureles de la abundancia. No es mera retórica plantear que las ER trabajan y funcionan mejor en las crisis que en la abundancia ya que han nacido de la crisis. En palabras de Federico, de BAUEN: "Entonces, claro, esto se empieza a reactivar porque era... a ver, no tenemos la bola de cristal, pero era casi como obvio que se iba a reactivar en este contexto. La patronal entiende que es un contexto favorable de lo político, a los fines a recuperar el hotel" (entrevista BAUEN).

Sin embargo, ante esta ofensiva se producirán evidentemente las resistencias pertinentes por parte de las trabajadoras. Sin ir más lejos, mientras se escriben estas líneas se acaba de votar en el Senado por la expropiación del hotel BAUEN con 39 votos afirmativos y 17 en contra. Recuperamos acertadamente a modo de cierre y conclusión la consigna de la entrevistada de la empresa recuperada Gráfica Patricios: "Y bueno, como dicen, ¿no? La única lucha que se pierde es la que se abandona" (entrevista Gráfica Patricios).

Tabla 3. Resumen de las ER: tamaño, año de la toma, intensidad del conflicto e intensidad de la identidad.

Empresa	Nº de trabajadores	Rama	Intensidad conflicto	Año de la toma	Indicadores (toma, paros y movilizaciones)	Intensidad de la identidad (menciones positivas y negativas)	
Fénix	11	Metal IND	Bajo	2002	No toma, No paro No mov.	+2	0
Grissinopoli	16	Alimenticia IND	Medio	2002	Paro Toma No mov	+5	-1
La Litoraleña	115	Alimenticia IND	Alto	2015	Paro Toma Mov	+6	0
MacBody	20	Textil IND	Alto	2007	Paro Toma Mov	+9	0
La Nueva Avan	28	Repuestos IND	Bajo	2009	Toma No Paro No mov	+2	-2
Tiempo Argentino	100	Medios SERV	Bajo	2016	Toma No paro No mov	+4	-1
Dulce Carola	43	Textil IND	Medio	2012	Toma Paro No mov	+5	0
19 de Diciembre	25	Metal IND	Medio	2002	Toma No paro Mov	+1	-2
Battaglia	32	Restaurante SERV	Bajo	2013	Toma No paro No Mov	+5	-2
Gráfica Patricios	68	Medios IND	Alto	2003	Toma Paro No mov	+2	-2
Bartho	10	Restaurante SERV	Bajo	2013	Toma No paro No mov	0	-1

Empresa	Nº de trabajadores	Rama	Intensidad conflicto	Año de la toma	Indicadores (toma, paros y movilizaciones)	Intensidad de la identidad (menciones positivas y negativas)	
BAUEN	130	Hotel SERV	Alto	2003	Toma Paro Mov	+8	0
La Pascana	20	Restaurante SERV	Bajo	2012	Toma No paro No mov	+1	-2
Cooperativa Amazonas	30	Peluquería SERV	Bajo	2009	No toma No paro No mov	+4	0
Cefomar	14	Editorial SERV	Bajo	2002	Toma No paro No mov	+1	-2
Unión Solidaria de Trabajadores	53	Reciclaje IND	Alto	2003	Toma Paro Mov	+5	0

Fuente: Entrevistas, <http://empresasrecuperadas.org/>. Consultado el 22 de marzo de 2017. Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

Accorinti, Sabrina, Méndez, Andrea, Orlando, Marisol y Salvador, Valeria. "Cambios y continuidades en las empresas recuperadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", en Ruggieri, Andrés et al. *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*, Buenos Aires, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA), 2009.

Bauman, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2000.

Bialakowsky, Alberto L., Grima, José M., Zelaschi, Constanza, Costa, María I. y Campos, Oracio. "Identidad y conflictos entre trabajadores en empresas autogestionadas. La recuperación del método", ponencia en 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo: "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", 10 al 12 de agosto, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, 2005.

Dicapúa, M. de los Ángeles y Álvarez, Andrés. "El proceso de aprendizaje social desde la lucha por la recuperación de empresas por sus trabajadores", ponencia en 9º Congreso Internacional Rulescoop "Respuesta de la Universidad a las necesidades de la economía social ante los desafíos del mercado", Rulescoop, 2015.

Fajn, Gabriel. "Fábricas recuperadas: la organización en cuestión", *LabourAgain: Factory Takeovers in Argentina, 2004*. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/fajn.pdf>. Consultado el 13 de junio de 2017.

Fajn, Gabriel y Rebón, Julián. "El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas", en: *Herramienta*. Nº 28, Buenos Aires, 2005.

Gaudemar, Jean Paul de. "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo", *Espacios de poder*. Madrid: Editorial Trotta, 1991.

Goffman, Erving. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2004.

Gramsci, Antonio. "Sindicatos y consejos (I)", *Antonio Gramsci: escritos políticos 1917-1933*. 4º ed., México D.F.: Siglo XXI, 1990.

Guevara, Celia. "Trabajadores de empresas recuperadas. Cambios en su identidad", VI Jornadas de Sociología de la UNLP, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, 2010.

Kasparian, Denise, Hernández, Candela y Díaz, María E. "Procesos de socialización en las empresas recuperadas: la incorporación de nuevos trabajadores", VI Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, 2011.

Marx, Karl. *Manuscritos económicos y filosóficos*. 1844. Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/man1.htm>, última fecha de acceso: 13 de junio de 2017.

Melucci, Alberto. "Asumir un compromiso: identidad y movilización en los movimientos sociales", en: *Zona abierta*. Nº 69, Madrid, 1994, pp. 153-180.

Michelsen, Johannes. "La lógica de las organizaciones cooperativas. Algunas sugerencias desde la realidad escandinava", publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, UBA-FCE, Buenos Aires, 1997.

Petriella, Angel. "Nuevas preguntas y nuevas respuestas del movimiento cooperativo de fin de siglo", Teoría y práctica de la cooperación, en: *Idelcoop*. Vol. 25, Nº 115, Buenos Aires, 1998.

Rosanvallon, Pierre. *La autogestión*. Madrid: Fundamentos, 1979.

Sennet, R. *La Corrosión del Carácter*. Editorial Anagrama. Barcelona, España, 2000.

Tauss, Aaron. "Las empresas recuperadas en Argentina: el potencial emancipador y las limitaciones del control obrero", en: *Workerscontrol.net*, 2014. Disponible en: <http://www.workerscontrol.net/es/authors/las-empresas-recuperadas-en-argentina>, última fecha de acceso: 13 de junio de 2017.

Thwaites Rey, Mabel. "Después de la globalización neoliberal. ¿Qué Estado en América Latina?", en: *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano*. Nº 32, Buenos Aires, 2010.

Vallés, Miguel S. "Técnicas de conversación, narración (I): las entrevistas en profundidad", en Vallés, Miguel S. *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis, 2000.

Vuotto, M. (2000) "El Desempeño Organizacional del Cooperativismo de Trabajo." *Estudios sobre el sector sin fines de lucro en Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Estado y Sociedad, The Johns Hopkins University, 2000.

Zizek, Slavoj. "The Future of Europe", discurso en la Bled Forum on Europe Association. Slovenia, 7 de marzo, 2009. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=nQFi_FeD2Fw, última fecha de acceso: 13 de junio de 2017.