RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes

Universidad
Nacional
de Quilmes

Deux Marzi, María Victoria

Trabajo y participación en los procesos de recuperación de empresas : acerca de las transformaciones en las instituciones y las prácticas de trabajo

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:
Deux Marzi, M.V. (2010). Trabajo y participación en los procesos de recuperación de empresas: acerca de las transformaciones en las instituciones y las prácticas de trabajo. Revista de ciencias sociales, 2(18), 75-96. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1498

Puede encontrar éste y otros documentos en: https://ridaa.unq.edu.ar

María Victoria Deux Marzi

Trabajo y participación en los procesos de recuperación de empresas

Acerca de las transformaciones en las instituciones y las prácticas de trabajo

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

Introducción

Los primeros antecedentes en Argentina de recuperación de empresas por parte de sus trabajadores se registraron a partir de la década de 1990, aunque son reconocidos como tales e identificados bajo un nombre común desde 2000 en adelante.

Los procesos de recuperación de empresas se originan con la quiebra o abandono de una empresa en crisis, situación en la que un grupo de sus trabajadores decide continuar con la actividad económica conformando una nueva organización, a fin de recuperar los puestos de trabajo, los activos productivos y la actividad en sí misma.

En este trabajo sostenemos que tales procesos producen y son producidos por un conjunto de instituciones y de prácticas que combinan de variadas maneras la persistencia de la forma anterior de organizar el trabajo, bajo patrón, y la creación de nuevas modalidades de trabajo. Por ello nos proponemos caracterizar estas

experiencias a partir del análisis y reconstrucción de dos instituciones centrales en la organización del trabajo en el capitalismo, el régimen de trabajo y el régimen de propiedad, estableciendo núcleos de continuidad y de ruptura respecto de las características y el funcionamiento de tales instituciones/regulaciones en el ciclo anterior a la recuperación.

Con este objetivo partiremos de una breve caracterización de los procesos de trabajo en el capitalismo, que nos permitirá identificar las dimensiones de exploración empírica y posterior reconstrucción de los procesos de recuperación de empresas analizados. Asimismo, sostenemos que los trabajos de diagnóstico y crítica a la economía capitalista en los que nos basaremos son fundamentales para comprender el funcionamiento del sistema-mundo, sus consecuencias y resultados, y a la vez son el punto de partida para imaginar otras economías posibles. En esta segunda dirección se orienta enfáticamente el trabajo de investigación que estamos desarrollando.

El trabajo en el capitalismo y la institucionalización del régimen de trabajo y de propiedad

Numerosos autores, desde Marx en adelante, han argumentado sobre las características autodestructivas de una economía basada en la autorregulación del mercado.

En sus trabajos advierten que la economía se ha constituido como un dominio autónomo, dotada de una lógica propia y de la capacidad de resolver por sí misma problemas del orden social. Al respecto, la teoría hegemónica postula que existe un único sistema económico si no real por lo menos legítimo: el sistema de economía de mercado.

La constitución de la economía como una "economía de mercado" derivó en la construcción de un nuevo tipo de sociedad. Polanyi (2007, p. 118) ha caracterizado a las "sociedades de mercado" como aquellas en la que el mercado, pretendidamente autónomo y autorregulado, tiene un lugar predominante como mecanismo de coordinación social. En virtud de este mecanismo de mercado, todos los hombres para mantener su vida están obligados a adquirir determinadas mercancías que obtienen a cambio de la venta de otras –fuerza de trabajo, tierra o dinero.

De ello se sigue que la tierra, el trabajo y el dinero comenzaron a ser tratados como si fueran mercancías susceptibles de ser compradas y vendidas al precio de mercado.[1]

[1] En palabras de Polanyi, esta fue la "ficción más eficaz jamás imaginada", que ha sometido desde entonces el destino del hombre y la naturaleza a las leyes del mercado, esto es, "al juego de un autómata que se mueve por sus propias normas y se rige por sus propias leyes".

El núcleo de esta transformación de la economía y la sociedad residió principalmente en el nuevo concepto de trabajo al que se le adjudicó un significado homogéneo, mercantil y abstracto. De ello se sigue que una de las características centrales de las sociedades capitalistas es que se encuentran íntegramente sostenidas sobre la *forma mercancía de la fuerza de trabajo*. Se trata de una forma de organización del trabajo en la que los individuos desposeídos de los medios de trabajo venden a otros –propietarios de esos medios de producción– su capacidad de trabajar, su fuerza de trabajo (única mercancía que tiene la propiedad de ser ella misma fuente de valor).

Como corolario de lo anterior, decimos que en el marco de las relaciones de propiedad capitalistas, el *régimen de propiedad* define "propietarios" y "no-propietarios" de los medios de producción, siendo los primeros quienes mediante el uso de fuerza de trabajo ajena llevan adelante el proceso de acumulación de capital.[2]

De lo anterior se sigue que la iniciativa y la posibilidad de decisión y la organización de los procesos de trabajo residen prioritariamente en los propietarios de los medios de producción, quedando asignado a los trabajadores una posición reactiva y defensiva.

Puesto de otra manera, el desarrollo efectivo de la institución propiedad privada en una de sus dimensiones –referida a la "prioridad" de quien detenta la propiedad para organizar los procesos de trabajo– da lugar a otra institución/regulación, que aquí llamamos *régimen de trabajo*, la cual asume características particulares en cada ciclo histórico. A nivel de las unidades económicas específicas, el régimen de trabajo se expresa en mecanismos de organización del mismo por los cuales los propietarios controlan y aseguran el eficiente desarrollo de los procesos de producción.

Ambos conceptos, el de régimen de trabajo y régimen de propiedad, y particularmente la forma específica que la relación entre ambos asume en las sociedades capitalistas, se nos presentan, a los fines de nuestro trabajo, como dimensiones de exploración empírica y de reconstrucción de los procesos de recuperación de empresas.

Seguidamente, apuntamos que el proceso de acumulación de capital requiere el cumplimento de diversas funciones que en las empresas capitalistas "típicas" están fundamentalmente a cargo de los propietarios de los medios de producción. Resumimos estas funciones en la toma de decisiones referidas al uso y distribución de los resultados económicos obtenidos, y la administración y coordinación de las diferentes tareas desarrolladas (u organización del trabajo). En el curso del trabajo de campo y particularmente del análisis posterior fue surgiendo la pertinencia de distinguir tres

[2] Dicho proceso se desarrolla a nivel de las unidades económicas y consiste en una actividad microeconómica de generación de ganancias (Gordon, Edwards, Reich, 1986; Nun, 1987) en la cual se toman decisiones de uso y distribución de los excedentes producidos y se organiza el proceso de trabajo.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

funciones a saber: participación en los procesos de decisión, participación en la distribución de los resultados económicos, participación en la organización del trabajo.

Describimos estas funciones en términos de *participación* porque sostenemos que la participación prioritaria de los propietarios en el cumplimiento de las mencionadas funciones no excluye la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, en los procesos de decisión ni en la distribución.

La identificación de las tres funciones asociadas con diferentes espacios y formas de participación –tanto de los propietarios como de los trabajadores no propietarios– reviste un papel central en nuestra investigación, pues con ellas estamos marcando el contenido específico de la relación entre régimen de trabajo y régimen de propiedad que nos proponemos reconstruir en los procesos de recuperación de empresas de la ciudad de Rosario.

La construcción de una "otra economía"

Anteriormente señalábamos que los trabajos de diagnóstico y crítica a la economía capitalista en los que nos basamos para estas breves referencias son fundamentales para comprender el funcionamiento del sistema-mundo, sus consecuencias y resultados, y a la vez son el punto de partida para imaginar otras economías posibles. En esta segunda dirección se orienta el trabajo de investigación que estamos desarrollando.

Al respecto, Polanyi sostiene que "no existe una realidad económica a la que hay que adaptarse o morir, más bien, a partir de cualquier economía empírica, otras economías son siempre posibles". En este sentido cabe el interrogante acerca de aquello a lo que se opone la propuesta de construcción de "otra economía"; esto es, se trata de una economía alternativa a qué aspectos y características de la economía tal cual la conocemos hoy.

Retomamos la referencia anterior acerca de que la característica distintiva de las sociedades capitalistas es que se encuentran íntegramente sostenidas sobre la forma mercancía de la fuerza de trabajo. Esto significa que dicha relación es la que da sentido y a la vez tiene la capacidad de organizar otro conjunto de relaciones, al mismo tiempo que se presenta como la organizadora del proceso de reproducción social (Danani, 2004, p. 19).

Como consecuencia de lo anterior apuntamos que en la sociedad capitalista, la reproducción de la fuerza de trabajo es una condición para la acumulación de capital. Pero dicha fuerza de trabajo es inescindible de la persona, por lo que la reproducción de la vida

es para la sociedad capitalista un medio para la acumulación, y como tal tiene carácter instrumental.

Por lo tanto, sostenemos que la construcción de una economía alternativa requiere asumir como contradicción dinámica la contraposición entre la lógica de la acumulación, que podemos resumir como reproducción ampliada del capital, y la lógica de la reproducción de la vida humana, en la cual el trabajo tiene un papel central (Coraggio, 2007, p. 170).

Reconstruir el concepto de trabajo desde esta perspectiva nos lleva de inmediato a postular que en el capitalismo el trabajo se ha vaciado de su contenido humano para convertirse en una mercancía al servicio del proceso de acumulación de capital. Y que al mismo tiempo, la actividad productiva es separada de su sentido creativo, de sus motivaciones y de su objeto para convertirse en el simple *medio* de ganar un salario; deja de formar parte de la vida para convertirse en un *medio de* "ganarse la vida".

La escisión entre producción y reproducción, entre trabajo y vida, es una creación propiamente capitalista a través de la cual se subordina la reproducción al trabajo. De este modo, la actividad de trabajo, sus productos y la relación con otros hombres en el trabajo se vuelve contra el hombre mismo (Danani, 2004, p. 17).

En este marco cobra fundamental importancia redefinir la relación entre trabajo y reproducción, entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, y redescubrir otras formas de organización del trabajo que promuevan la realización integral del hombre y sus capacidades de trabajo.

Con este objetivo nos proponemos imaginar y construir alternativas que señalen otros caminos posibles para la economía y la sociedad. Para ello, consideramos imprescindible, en primer lugar, reconocer la diversidad de experiencias actualmente existentes que contienen indicios de relaciones sociales de otro tipo; pues siguiendo a Sousa Santos (2002, p. 29) sostenemos que cuanto mayor la multiplicidad y diversidad de experiencias disponibles y posibles, cuánto más amplia la realidad creíble, más vasto el campo de las expectativas y posibilidades para el futuro.

Por este motivo, nuestro trabajo se orienta a identificar y comprender experiencias que podrían proponer nuevas formas de trabajo que permitan la reapropiación por parte de los sujetos de sus capacidades de acción y decisión sobre las prácticas, el espacio, los procesos y productos del trabajo.

En el marco de esta relación entre producción, reproducción y apropiación inscribimos la pregunta acerca de las *características y los alcances de los espacios y prácticas de participación en los procesos de recuperación de empresas*. Con ello me propongo identificar

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

y comprender experiencias que construyan relaciones sociales de nuevo tipo y nuevo tiempo, y que den pautas para la institucionalización de esas otras relaciones sociales, otros principios y otros valores.

Es necesario agregar que el análisis y comprensión de tales experiencias no busca expresiones superadoras del capitalismo, sino que está fuertemente orientado a dar cuenta de sus aspectos problemáticos, de los límites y obstáculos que enfrentan al tratar –consciente o inconscientemente– de subvertir y transformar las relaciones sociales propiamente capitalistas. Dicho en otros términos, nos proponemos reconstruir las condiciones estructurales, las instituciones y las prácticas asociadas con la participación de los trabajadores que preservan o incomodan los principios estructurales de las sociedades capitalistas, atendiendo especialmente a los puntos en los que dichos principios son puestos en tensión.

Trabajo y participación en los procesos de recuperación de empresas

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

A comienzos de la década de 1990 en la Argentina se desarrolló un tipo particular de experiencia que años más tarde será denominada "empresas recuperadas". Esta expresión refiere a aquellas empresas gestionadas por sus trabajadores, quienes luego de la quiebra o abandono de la empresa por parte de sus propietarios, deciden recuperar su fuente de trabajo y la propia unidad económica, manteniendo a la misma en funcionamiento. Los trabajadores que participan de tales experiencias, al mismo tiempo que recuperan la unidad económica comienzan a tener parte en la definición de las condiciones en las que se desarrollan sus capacidades de trabajo, en el uso de los medios de producción y en el destino de los productos obtenidos.

Dicho esto, resulta útil indicar el sentido polisémico del término "recuperación" aplicado a estas experiencias. La definición habitual apunta que se "recupera" algo que "antes se tenía",[3] por lo que asociado a estas experiencias la expresión refiere a "recuperar puestos de trabajo" que de cerrarse la empresa se perderían, y "recuperar una empresa en crisis" indicaría que se recobra su funcionamiento. Sin embargo, en lo que refiere a los sujetos de estas experiencias (los trabajadores), en el párrafo anterior señalamos que comienzan a tener cierta injerencia en las decisiones; lo que significa que, en realidad, no "recuperan" sino que *adquieren* facultades y atributos de los que, como individuos y grupos concretos, nunca dispusieron. Pues, como clase (como categoría social, lo que

[3] "Volver a tomar o adquirir lo que antes se tenía" (*Diccionario de la Real Academia Española*).

implica una reflexión en otro nivel) fueron despojados en el mismo proceso de constitución de la forma capitalista de organización social, globalmente considerada.

Estas constataciones nos conducen a la pregunta sobre si la participación de los trabajadores en la organización y gestión de la empresa expresa o genera la posibilidad de que desarrollen *capacidades de acción y decisión sobre sus prácticas, el espacio, los procesos y productos del trabajo* que constituyan una *experiencia de clase* distinta.

En línea con lo anterior, definimos a las recuperaciones de empresas como procesos que son en parte resultado contingente de un momento histórico y que a la vez se presentan como iniciativas para la construcción de otras formas de organización del trabajo.

De esta manera, el objeto empírico de esta investigación no está definido en términos de las unidades económicas –empresas recuperadas–, sino de los *procesos de recuperación de empresas* de la ciudad de Rosario, los cuales serán reconstruidos, teórica e históricamente a partir de la identificación y el análisis de dos atributos principales: la *ruptura de la relación laboral* y "desaparición" por quiebra, cierre o abandono de una unidad productiva preexistente; y la p*articipación de los trabajadores* en el proceso de recuperación y organización de la nueva empresa.

La ruptura de la relación laboral sitúa a los procesos de recuperación de empresas como procesos histórico-sociales que se producen en el marco de determinadas condiciones de competencia intracapitalista, así como también de los conflictos y tensiones en la relación entre capital y trabajo. En esta dirección apuntamos que los procesos de recuperación de empresas han devenido un proceso emergente (ni el único ni mucho menos el más frecuente) ante la desaparición de una unidad económica y la ruptura del vínculo laboral.

Entendemos que la participación de los trabajadores hace de ellos iniciativas respecto de las cuales es legítimo preguntarse si podrían potencialmente proponer formas de organización del trabajo alternativas a las propiamente capitalistas.

Si bien en las empresas tradicionales suelen implementarse mecanismos de participación de los trabajadores en los resultados económicos o en la organización del trabajo, advertimos que en los procesos de recuperación de empresas aquí analizados, dicha participación discurre de una manera distinta, indicando que sus resultados podrían ser también diferentes.

Con esto nos referimos a que la participación de los trabajadores constituye una dimensión medular en la conformación de las experiencias aquí analizadas. Es un aspecto de su funcionamiento,

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

de las prácticas y de las relaciones que introduce la posibilidad de apropiación de aquello de lo que en su condición de trabajadores individuales nunca dispusieron. En ello reside, a nuestro entender, la especificidad de los procesos de recuperación de empresas; en tanto la forma de participación a la que dan lugar no se expresa solo en la generación y apropiación de valor, sino que implica un cambio en el carácter social del proceso de trabajo.

Desde la teoría económica tradicional la participación de los trabajadores se ha analizado en relación con su impacto en la productividad del trabajo, buscando conocer nuevas dimensiones de la generación de valor para la reproducción del capital. Sin embargo, desde una perspectiva contrapuesta a la de la "economía del capital", en este trabajo sostenemos que la participación total o parcial de los trabajadores en la gestión y organización de la empresa puede contribuir a una mayor realización del trabajador en su actividad, a un mayor control o disposición sobre los productos obtenidos y sobre las condiciones de trabajo (seguridad socioeconómica). Al mismo tiempo, destacamos que la participación de los trabajadores no implica necesariamente el despliegue de medidas ideológicamente alternativas o "no-capitalistas", sino fundamentalmente la posibilidad de que los trabajadores decidan sobre los modos de organizar la empresa.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

Cooperativa de trabajo y régimen de propiedad

Anteriormente, argumentamos que en el capitalismo la forma mercancía de la fuerza de trabajo es una relación fundamental que tiene la capacidad de ser organizadora de las demás relaciones sociales. También sostuvimos que mediante el proceso de producción se realiza el proceso de apropiación, del cual devienen formas específicas de propiedad, que definen el uso de lo obtenido a parir del trabajo.

En esa dirección, ahora nos preguntamos acerca de los aspectos institucionales del régimen de propiedad vigente en los procesos de recuperación de empresas analizados, y sobre las relaciones sociales que de él se derivan. Asimismo, interesa conocer cuáles son las prácticas asociadas al régimen de propiedad actual, así como también aquellas producidas en el marco del régimen anterior a la recuperación.

Señalamos, en primer lugar, que los procesos de recuperación de empresas analizados se han constituido legalmente como cooperativas de trabajo, al igual que la predominante mayoría de las

empresas recuperadas del país.[4] De acuerdo a lo establecido por la Ley de Cooperativas N° 20.337 y la Asociación Internacional de Cooperativismo, uno de los elementos centrales sobre los que se asienta la organización de las cooperativas es la participación de todos los socios en la propiedad. Esto significa que en las empresas recuperadas analizadas, al constituirse como cooperativas de trabajo, el régimen de propiedad resulta definido en primer lugar, por dicha forma legal. La modalidad institucional específica que asume dicho régimen se define como *propiedad conjunta* de los trabajadores-asociados.

En virtud de la misma, los bienes muebles e inmuebles adquiridos por la cooperativa son de propiedad conjunta de todos los trabajadores que la integran, lo que equivale a decir que los trabajadores-asociados son los propietarios de los medios de producción. Consecuentemente, el producto obtenido a partir del trabajo colectivo es apropiado por todos los trabajadores-socios, siendo estos los únicos responsables en la definición de su uso o aplicación.

Anteriormente señalábamos que de cada forma predominante de propiedad se derivan relaciones sociales de distinto tipo. Al respecto apuntamos que en los procesos analizados se destacan dos tipos de relaciones sociales a saber: la relación *societal* y la relación *salarial*.

La primera refiere al vínculo entre los asociados a la cooperativa en tanto trabajadores que ponen en común su fuerza de trabajo para la realización de una actividad de producción de bienes o prestación de servicios. Entre ellos mantienen una relación de igualdad respecto a su participación en la propiedad de los productos obtenidos y los medios de producción empleados.

El segundo tipo de relación, de carácter salarial, nos lleva a señalar que en la mayoría de los procesos de recuperación de empresas resultó necesaria la temprana incorporación de nuevos trabajadores a la cooperativa; necesidad promovida en parte por el reducido número de trabajadores que emprendieron la recuperación de la empresa en comparación con la cantidad de trabajadores requerida para el funcionamiento de la planta en su totalidad. Ante esta situación, las respuestas y mecanismos hallados por las diferentes empresas recuperadas fueron diversos.

En algunos casos, se establecieron contratos temporales "de prueba" o contratos de pasantía con el objetivo probar el desempeño de los nuevos trabajadores, conocer su compromiso con el proyecto y su desenvolvimiento en una organización de tipo cooperativa, democrática y participativa. Tales contratos se pautaron por un período determinado al cabo del cual se decidió la incorporación de cada trabajador como socio de la cooperativa o la interrup-

[4] La elección de esta forma jurídica está asociada al reducido capital social requerido en relación con otras formas legales, a que su constitución está prevista por la Ley de Concursos y Quiebras como un mecanismo de los trabajadores para continuar con la actividad de la empresa fallida; y finalmente porque promueve principios y mecanismos organizativos acordes con las expectativas y preferencias de los trabajadores.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

ción del vínculo laboral. Según sostienen en algunas experiencias, la incorporación de los contratados a la cooperativa es un paso necesario que a la vez asegura el cumplimiento de lo establecido por la legislación cooperativa.[5]

En otros casos, el vínculo salarial se reestablece con sucesivos contratos al cabo de los cuales no se prevé la posible incorporación de los trabajadores a la cooperativa. Según lo disponen las modalidades de contratación temporal, los trabajadores son incorporados a la fábrica inicialmente a través de contratos con una duración de tres meses. Cumplido este lapso, puede ser renovado por otro contrato de las mismas características, de seis meses o de dos años hasta un máximo de tres años de duración.

De acuerdo al contrato de trabajo firmado por estos trabajadores "en ningún caso o estructura normativa laboral podrán los obreros acceder a pertenecer como socios de la cooperativa, dentro de la cual no tiene regencia la normativa laboral".

En estos casos, a las relaciones societales (entre socios de la cooperativa) se suman las relaciones salariales entre estos y los trabajadores contratados; o entre la cooperativa, como entidad empleadora, y los trabajadores empleados de manera temporal. En los términos de dicha relación, la cooperativa se compromete al pago de un salario por las horas trabajadas, de ART, jubilación, obra social, vacaciones y aguinaldo. En algunos casos se suma también el pago de las horas extras y presentismo.

Bajo esta modalidad salarial los trabajadores son contratados para un trabajo en relación de dependencia, a cambio del cual reciben las remuneraciones antes especificadas. A diferencia de los socios, los contratados no pertenecen a la cooperativa, por lo cual entre ambos grupos –trabajadores-asociados y trabajadores-contratados– mantienen una relación desigual respecto a la participación en la propiedad y a los derechos que de ella se derivan. Ambos tipos de relaciones constituyen el entramado de relaciones sociales establecidas en el marco de una forma particular de propiedad, la *propiedad conjunta de los asociados*.

Al respecto, sostenemos que son destacables tanto elementos de ruptura como de continuidad en relación al régimen anterior a la recuperación. Por un lado, la forma en la que se institucionaliza el régimen de propiedad en una cooperativa de trabajo establece la predominancia de relaciones societales –de igualdad– que marcan una diferencia respecto al ciclo anterior, tanto en la relación entre los trabajadores-asociados (antes asalariados), como entre estos y la unidad económica. Al mismo tiempo, da lugar a relaciones salariales –de dependencia– que presentan similitudes respecto a la relación laboral que mantenía cada uno de los trabajadores –ahora

[5] Según la Ley de Cooperativas N° 20.337, no se puede renovar de manera permanente los contratos de trabajo por tiempo determinado. Una vez cumplido ciertos plazos, solo a través de la incorporación como socios de la cooperativa se permite la continuidad de estos trabajadores en la empresa.

socios de la cooperativa– con la empresa anterior. Finalmente, la relación entre los trabajadores-asociados "propietarios" y los trabajadores-contratados, "no asociados" y "no propietarios" podría presentarse como otro elemento de continuidad respecto del ciclo anterior, cuando la distinción "propietarios"/"no propietarios" era fundante de las diferencias en la participación de cada uno de ellos en el proceso de trabajo y el de acumulación.

La participación en la propiedad está entonces asociada a un conjunto de derechos o "prioridades" de los trabajadores-asociados, que a la vez definen y estructuran prácticas y modalidades de *participación*. Según lo establecen los principios cooperativos, los socios tienen el control democrático de la cooperativa, lo que significa que participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Dicha participación se define en términos igualitarios, asignando para cada miembro un voto. Al mismo tiempo, participan de manera equitativa y democrática en los resultados económicos y la asignación de los excedentes, y en la organización del trabajo y la actividad.

De esta manera, sostenemos que el régimen de propiedad definido a partir del nuevo ciclo estructura y define nuevas prácticas asociadas con tres modalidades principales de participación de los trabajadores-asociados: participación en la organización del trabajo, en la distribución de los resultados de la actividad económica y en los procesos de decisión.

Como ya dijimos, en las empresas capitalistas "tradicionales" cada una de estas dimensiones de la participación adquiere formas *prototípicas*, por las cuales la organización del proceso de trabajo proporciona la matriz de la *subordinación*, la participación en los beneficios y su forma de distribución establece mecanismos de *apropiación* y la toma de decisiones es el vehículo al *control* de la empresa en su conjunto. En el apartado anterior se apuntó a modo de hipótesis que en los procesos de recuperación de empresas aquí analizados, dicha participación discurre de una manera distinta pues no se expresa solo en la generación y apropiación de valor, sino que implica un cambio en el carácter social del proceso de trabajo.

A continuación, exploraremos las características y condiciones en las que se desarrollan tales prácticas de participación en las experiencias analizadas, las instituciones que las modelan y definen, y a la vez aquellas a las que dan lugar –específicamente en lo que refiere a régimen de trabajo y de propiedad–, pues sostenemos que las mismas son a la vez constitutivas y constituyentes de las formas institucionales vigentes y, por lo tanto, tienen la capacidad de modelar y transformar el régimen de propiedad.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

Participación en la organización del trabajo

Una de las prácticas asociadas al régimen de propiedad antes caracterizado refiere a la *participación de los trabajadores en la organización del trabajo*. Con ella hacemos alusión al modo en los que los trabajadores –ya sean trabajadores-asociados o trabajadores-no asociados– desarrollan, organizan y transforman su actividad laboral; a las diferentes posiciones que asume el colectivo para determinar el presente de la fábrica, estableciendo dispositivos de organización y gestión. Tales dispositivos pueden representar formas alternativas de organizar y gestionar la empresa como retomar los modos de organización y los valores dominantes durante el ciclo anterior a la quiebra.

En las cooperativas analizadas se distinguen dos grandes ámbitos de trabajo: el de la producción y el de la administración y la gestión. En lo que respecta al proceso de producción propiamente dicho, la organización del trabajo se resuelve de manera descentralizada. Cuando se trata de problemas operativos, los trabajadores participan directamente en su resolución, reorganizando o redefiniendo el trabajo en el día a día, sobre la marcha de los propios procesos. Asimismo, son frecuentes las consultas a los encargados o jefes de área, o a otros compañeros que por su experiencia, trayectoria o ingenio se convierten en referentes de temas específicos. Las decisiones menos inmediatas o no operativas (por ejemplo aquellas referidas a fallas reiteradas en la producción, escasez o malas condiciones de algún insumo, fallas en las maquinarias, necesidad de incorporar más trabajadores, etc.) se toman de manera asamblearia.

Según las disposiciones estatutarias de toda cooperativa, la *dirección de las operaciones sociales* está a cargo del Consejo de Administración, compuesto al menos por tres personas: presidente, secretario y tesorero. Si bien estos cargos son reelegidos cada tres años, en la mayoría de las experiencias analizadas no han sido rotados ni intercambiados en ningún momento del proceso. Asimismo destacamos que en los procesos analizados la separación entre las actividades de administración y las de producción estuvo signada fundamentalmente por las disposiciones formales de la cooperativa, asumiendo las primeras los trabajadores miembros del Consejo de Administración.

A diferencia de las actividades de producción, ampliamente conocidas por los trabajadores por su experiencia y trayectoria en la empresa anterior, las actividades de gestión y administración, les resultaron completamente desconocidas. De esta manera, las actividades administrativas y de gestión significaron, al menos du-

rante el comienzo del proceso de recuperación de la empresa, un proceso de aprendizaje, de incorporación de conocimientos y técnicas, desafiante y a la vez gratificante.

Pero los trabajadores dedicados a la gestión y administración de la cooperativa no solo pusieron mucho empeño en aprender las nuevas tareas, también debieron asumir las demás implicancias que la gestión acarrea, fundamentalmente en términos de mayor responsabilidad y sobrecarga horaria. Esto se traduce, en algunos casos, en tensiones y conflictos con el resto de los trabajadores, como trasunta un trabajador miembro del Consejo de Administración de la cooperativa que se lamenta porque algunos de sus compañeros "no aceptan que somos dueños […], no se comprometen, siguen cumpliendo el horario y nada más [como si] todavía estuviera el dueño en la oficina principal".

Para estos trabajadores, ser dueños, esto es, tener la propiedad de la empresa, debe corresponderse con el compromiso con la propia actividad. "Cumplir el horario, y nada más" es percibido como una "falta de compromiso" que obliga a otros trabajadores a asumir más tareas y trabajar mayor cantidad de horas; a "cargarse la fábrica al hombro".

En las primeras páginas de este trabajo señalábamos el carácter dual de estos procesos, según se los examine en el nivel de los individuos y grupos concretos directamente involucrados, o de la categoría "clase social". Esa observación alcanza casi dramatismo en boca del mismo trabajador del Consejo de la Administración, que especulaba con que "algunos añoran que alguien venga y diga 'vayan hasta acá a la vuelta'. Es más fácil que decidir si voy o no voy", reflexión en la que se pone en acto la tensión entre atributos y capacidades de las que estos trabajadores *personalmente* nunca dispusieron, pues han sido despojados de ellos en tanto miembros de las clases trabajadoras.

Como contracara (perfecta y complementaria), los trabajadores que no realizan actividades administrativas no se consideran *capacitados* para hacerlo y depositan su confianza en los miembros del Consejo de Administración, elegidos a tal fin, "confesando": "yo no estoy capacitado para ciertas cuestiones de la administración, confío en lo que ellos deciden", dice un trabajador de la línea de producción. A continuación, agrega: "ellos son los que están al frente de la fábrica, para algo los elegimos".

Por otra parte, las diferencias y tensiones pueden estar asociadas a las expectativas y perspectivas que cada trabajador deposita en el proyecto. Quienes buscan una transformación social más amplia, o postergan su vida en pos del fortalecimiento de la empresa recuperada o del proyecto general que los convoca, se distancian

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

de quienes tienen como principal y quizás único objetivo la conservación de una fuente de trabajo estable.

Las nuevas funciones asumidas por algunos trabajadores amplían las distancias entre estas diferentes situaciones de trabajo y de participación. Quienes se hacen cargo de la administración asumen también otras actividades como relaciones institucionales con otras empresas recuperadas, con organismos públicos y organizaciones sociales, acuerdos con sindicatos y funcionarios públicos, representación de la empresa recuperada en las reuniones de la federación o movimiento al que pertenecen, en encuentros nacionales o internacionales de empresas recuperadas, entre otras. Esto les permite tener una visión de conjunto de las empresas recuperadas y del entorno político, económico, social e institucional, favoreciendo la reflexión en torno a otros problemas que trascienden la situación inmediata de la empresa recuperada como el financiamiento, las proyecciones económicas de mediano y largo plazo, las oportunidades de inversión, la existencia o ausencia de legislación, etcétera.

Los trabajadores que experimentan estas vivencias en su trabajo amplían su horizonte simbólico y su imaginación, a la vez que se vuelven más preocupados y comprometidos con el proyecto. Esto por un lado los apasiona y potencia, pero por otro hace que les resulte cada vez más difícil comprender a aquellos compañeros que no lo viven de la misma manera. A esto también se asocian dificultades en la toma de decisiones, denotando que las diferentes situaciones de trabajo condicionan en parte la participación en las mismas y en la generación y circulación de la información.

A la inversa, quienes "solo buscan trabajar" (Fernández *et al.*, 2006, p. 186) no dejan de tener algunas contradicciones y hasta a veces incomodidad con los compañeros que toman parte activa, en tanto el alivio que les genera que otros asuman tareas de gestión, administración y representación suele estar acompañado por cierto recelo al pensar que este grupo pudiera decidir por ellos. Al respecto, un trabajador de la línea de producción se quejaba de que "se creen demasiado *dueños* de ese sector". Con ello, nuevamente la figura del "dueño" aparece ligada a la función de mando y coordinación del conjunto de las actividades e indica que la desaparición de la patronal aún no puede ser convertida por estos trabajadores en una nueva forma de organización "sin patrón". Las reminiscencias del ciclo anterior aparecen ligadas a las diferencias y desequilibrios en el compromiso y la responsabilidad dentro del grupo de trabajadores-asociados; como afirmaba un trabajador de la producción que a la vez es síndico de la cooperativa: "algunos asumen más *responsabilidades* de la que tienen y otros se sacan *tareas* de encima".

En consecuencia, en las experiencias analizadas existe entre sus trabajadores-asociados igualdad respecto a la propiedad, pero diferencias en las responsabilidades y compromisos con el trabajo. La participación en la organización de este es reconstruida en términos de "capacidades" y de "compromiso" o "des-compromiso". Ambos atributos determinan la forma específica en la que se divide internamente el trabajo, pero a la vez son producto de ella; y dan lugar a dos modos de identificación diferenciados: quienes se comprometen y "se cargan la empresa al hombro" y quienes "se sacan tareas de encima" des-comprometiéndose o des-responsabilizándose de todo aquello que no refiera a su tarea específica.

Una nueva situación de trabajo aparece de la mano de los trabajadores contratados. Los principales motivos para incorporar nuevos trabajadores han sido el paulatino crecimiento de las cooperativas o simplemente la estabilización de la actividad y los ingresos.

Sin embargo, anteriormente destacábamos que en varias experiencias estos trabajadores no son incorporados a la cooperativa como socios sino que permanecen vinculados con una relación de tipo salarial. Al respecto, una de las posiciones más fuerte argumenta que la incorporación de nuevos miembros a la cooperativa no es adecuada en tanto permite que dispongan de los bienes materiales, del poder decisorio y de las mismas retribuciones económicas que el grupo fundador. Para los trabajadores-socios el proceso de lucha y los padecimientos de distinta índole que debieron atravesar son determinantes a la hora de tomar esta decisión y no están dispuestos a hacer extensiva la *participación en la propiedad*, ni lo que ella conlleva en términos de participación en las decisiones y en la distribución de los excedentes, a los trabajadores que no participaron de dicho proceso.

Asimismo, las reticencias de los trabajadores-asociados a asociar a los trabajadores actualmente contratados obedecen a otro orden de cuestiones. En reiteradas oportunidades los trabajadores entrevistados manifiestan una explícita falta de conformidad con el trabajo que realizan los contratados. Este malestar se vincula con la *irresponsabilidad* respecto a los horarios, las ausencias injustificadas y la falta de compromiso con las tareas. A estos comportamientos "irresponsables" los socios anteponen, a modo de comparación, su propia experiencia y las formas de trabajo desarrolladas a lo largo de su historia en la empresa anterior.

Para comprender tales comportamientos y percepciones divergentes destacamos, en primer lugar, las frecuentes diferencias etarias entre quienes se desempeñan como trabajadores-asociados y los trabajadores contratados. Los primeros suelen reconstruir su historia laboral en la empresa anterior en términos de "sacrificio"

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

y "responsabilidad", actitudes que parecían "compensadas" con el cumplimiento, de parte de sus empleadores, de una serie de condiciones contractuales. Así, el régimen de trabajo en el ciclo anterior aparecía como portador de plena solidez y estabilidad, e imprimía en la vida de los trabajadores la posibilidad de planificar un futuro certero y previsible.

Por el contrario, las condiciones de inestabilidad y precariedad han sido punto de partida de la experiencia laboral de los trabajadores contratados. No se trata de un régimen laboral estable que sufrió un proceso de precarización abrupto como en el caso de los socios, sino de las condiciones que ha adoptado el mercado de trabajo en la última década en nuestro país. Esto evidencia una diferencia de época, siendo las actuales condiciones de trabajo producto de una profunda transformación iniciada a mediados de la década de 1970, e intensificadas drásticamente a partir de la década de 1990.

Anteriormente, caracterizamos la organización del trabajo entre los asociados en términos de "capacidades" y "compromiso/des-compromiso", ahora apuntamos que las diferencias entre los socios y los contratados se manifiesta de acuerdo a la manera en que las condiciones y características del mercado de trabajo se imprimen en ambos grupos.

Entendiendo a la incorporación de nuevos trabajadores como una práctica que refleja una determinada forma institucional de propiedad y a la vez un tipo de relación entre los trabajadores, señalamos que el establecimiento de contratos de trabajo determina una relación salarial precaria (por tratarse de contratos por tiempo determinado) entre los nuevos trabajadores y la unidad económica; mientras que su incorporación como miembros de la cooperativa da lugar a una relación societal, en principio similar que la que sostienen el resto de los trabajadores-asociados.

Pero quizá la tensión y el conflicto que suscitan estas prácticas no se jueguen únicamente a partir de este par binario: asociación a la cooperativa o precarización. En esta línea nos preguntamos sobre la posibilidad de hallar nuevas formas de incorporación de trabajadores que no repliquen las modalidades y condiciones impuestas por el funcionamiento del mercado de trabajo, pero a la vez permita el reconocimiento de la trayectoria y el esfuerzo de los trabajadores.

Partiendo de las diferencias que el régimen de propiedad imprime sobre el régimen de trabajo, apuntamos que tal vez no sea solo a través de su supresión, esto es de la incorporación de los trabajadores como socios de la cooperativa, que pueden resolverse tales desigualdades. Posiblemente se trate de poner en juego

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

modalidades organizativas innovadoras que igualen aquello que el régimen de propiedad y las condiciones del mercado de trabajo desigualan. No obstante, solo compete a los propios trabajadores poner en marcha tales mecanismos, si así lo quisieran y acordaran.

Por ello, aquí nos remitimos a formular algunas preguntas que podrían contribuir en esta reflexión. ¿Podría la relación laboral igualar a esos sujetos que desde el punto de vista de la propiedad son diferentes? En este caso, ¿se replicarían las diferencias identificadas entre los asociados en términos de "capacidades" y "descompromiso"? ¿Cómo juega en esto la participación de los trabajadores en las decisiones de la cooperativa y en la distribución de los excedentes generados?

Participación económica y participación en las decisiones

Según la Ley de Cooperativas, cada asociado participa en las decisiones de la organización con un voto, cualquiera sea su número de cuotas sociales. La organización cooperativa "no otorga privilegio alguno a los iniciadores, fundadores y consejeros, ni preferencia a parte alguna del capital" (Ley N° 20.337, artículo 2 inciso 3). La asamblea de socios es el espacio de decisión por excelencia, además de las reuniones del Consejo de Administración en las que se realizan las funciones de administración y dirección no reservadas para la asamblea.

La distribución del excedente producido entre los trabajadores-asociados es otra de las formas de participación definida por la forma jurídica *cooperativa de trabajo* y la *propiedad conjunta* de los medios de producción que a la vez constituye y modela el régimen de trabajo y el mismo régimen de propiedad.

Según lo establecen los principios cooperativos, "los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa". Asimismo, asignan *excedentes* para cualquiera de los siguientes propósitos: "el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía" (INAES).

La Ley N° 20.337 establece que la *distribución de los excedentes* se realiza en proporción al uso de los servicios sociales y según lo establecido por el estatuto de cada cooperativa (artículo 2 inciso 6). En el caso de las cooperativas de trabajo, la distribución es en

proporción al trabajo aportadas por cada socio, previa deducción de los aportes reglamentarios a la reserva legal (5%), al fondo para estímulo al personal (5%) y al fondo de educación y capacitación cooperativa (5%) (artículo 42).

En consecuencia, la distribución de excedentes representa para los trabajadores-asociados ingresos monetarios de un doble carácter: remuneración por el trabajo realizado y asignación de parte del valor producido por el trabajo colectivo (recibida excepcionalmente, por lo general al finalizar el ejercicio económico de la cooperativa). En calidad de remuneración por el trabajo aportado, el excedente equivale al salario percibido durante el ciclo anterior con la diferencia de que en el ciclo actual son los propios trabajadores quienes establecen las modalidades y condiciones de distribución. Este ingreso está directamente asociado con las necesidades de reproducción del trabajador y su familia, y en todos los procesos de recuperación de empresas analizados ha ido creciendo a lo largo del tiempo, igualando o superando el poder adquisitivo del salario percibido en la empresa anterior. Como participación en el valor producido anualmente, el excedente equivale a los dividendos o beneficios distribuidos entre los asociados durante el ciclo anterior, del cual los trabajadores no participaban.[6] En esta segunda modalidad, la participación en los excedentes refiere principalmente a la re-unión de cada trabajador con el producto obtenido a partir del trabajo conjunto.

En los diferentes procesos analizados, se han ido modificando los montos, las condiciones y los criterios de esta doble distribución. En algunos casos, tales modificaciones buscaron diferenciar quienes tienen cargos (miembros del Consejo de Administración y encargados de producción) de quienes no, asumiendo que los primeros desarrollan actividades con mayor grado de responsabilidad, mayor tensión y en horarios que exceden la jornada laboral.

Al respecto, señalamos que si bien nada determina que en una empresa recuperada o en una cooperativa deban existir iguales retribuciones para cada uno de sus miembros, en los casos analizados el resultado de aquella resolución ha sido una intensificación de las divisiones internas y una formalización aún mayor de la separación entre el consejo de la administración y los trabajadores dedicados a la producción. Asimismo, dentro de este segundo grupo la medida restableció la diferenciación entre el encargado de la producción –función desempeñada por el capataz en el ciclo anterior– y el resto de los trabajadores de la línea de producción. De esta manera, la participación de los asociados en la distribución de los resultados de la actividad se presenta más bien como una

[6] En algunas empresas se distribuye a los trabajadores parte de los excedentes en calidad de premio o incentivo al trabajo. En estos casos los trabajadores tendrían participación en los beneficios de la empresa pero no la posibilidad de disponer y decidir sobre las condiciones y modalidades de dicha distribución.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

continuidad de la tradicional separación entre ejecución, control y gestión, antes que como un elemento de ruptura respecto del ciclo anterior. Es precisamente la continuidad de este criterio lo que incomoda y molesta a algunos de los trabajadores de la línea de producción entrevistados.

Los espacios y prácticas de participación en las decisiones no son ajenos a estas tensiones en los colectivos de trabajo. La igualdad formal que establece la legislación cooperativa al asignar a cada trabajador-asociado un voto se debilita y desiguala en el transcurso de los procesos de recuperación ante los conflictos y tensiones en el colectivo.

La progresiva separación entre un grupo de trabajadores dedicados predominantemente a la producción que encuentra grandes dificultades para proponer y participar en los espacios colectivos de decisión, y otro de tamaño reducido compuesto por trabajadores dedicados a la administración que proponen, deciden y gestionan por el resto de la cooperativa, reinstala mecanismos de decisión característicos del ciclo anterior.

Reflexiones preliminares acerca del régimen de propiedad y el régimen de trabajo en los procesos de recuperación de empresas

Creemos oportuno traer a la reflexión una expresión de Cohen (2001, p. 161) que reafirma que "en la sociedad de mercado la productividad ha sido fomentada alimentando el miedo y la codicia con una jerarquía de ingresos desiguales". Es así que conocemos casi a la perfección cómo hacer funcionar un sistema basado en el autointerés y en el egoísmo pero no sabemos hacerlo sobre la base de la generosidad.

Estos fragmentos, antes que declamar sobre una u otra forma de comportamiento ponen en evidencia que las sociedades y comunidades habilitan unas u otras prácticas, unas u otras reglas, inspiradas por unos u otros valores. En esos procesos, las instituciones ocupan el lugar de columna vertebral. ¿Cómo se construyen las instituciones en los procesos de recuperación de empresas de la ciudad de Rosario?, ¿qué prácticas alojan y que motivaciones y valores las inspiran? Con esta pregunta como trasfondo volvemos a revisar el régimen de trabajo y el de propiedad conformado en las dos experiencias aquí analizadas.

La *propiedad conjunta de los medios de producción* establece la participación prioritaria de los trabajadores-asociados en la organización del trabajo, los procesos de decisión y la distribución del

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

producto obtenido. Al mismo tiempo diferencia el vínculo societal que mantienen los trabajadores-asociados de la relación salarial que establecen con los trabajadores-no asociados, para quienes el régimen vigente significa *privación de propiedad*. Con ello nos referimos a que el producto obtenido, la actividad desarrollada y los medios de trabajo empleados por estos trabajadores-no asociados, no le pertenecen; no son propios sino de los asociados-propietarios o de la cooperativa.

Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría durante el ciclo anterior a la recuperación, aquí no está "naturalizado" que quienes detentan la propiedad puedan por ello apropiarse del producto colectivo, despedir arbitrariamente un trabajador o excluir a los no-propietarios de la posibilidad de decidir sobre el proceso de trabajo. Algunos trabajadores interpelan y cuestionan este tipo de prácticas con expresiones como: "es que es más fácil echarte que cambiarte". Otros se ven en la necesidad de justificar sus decisiones: "éramos muy flexibles... Le dábamos la oportunidad de seguir y en vez de aprovecharlo se quedaba dormido ¡otra vez! Y bueno...". En sus expresiones reeditan el orden patronal, condensan núcleos de sentidos que remiten a la situación/condición de empleador.

Inicialmente nos interrogamos sobre la posibilidad de re-unión del trabajador-no asociado con el producto de su trabajo y con su actividad sin modificar las relaciones de propiedad vigentes en estas experiencias.

Pero de inmediato advertimos que los trabajadores-asociados no se apropian de igual manera del proyecto colectivo. Entre ellos, se evidencia una separación creciente que en cierto modo replica la división concepción-ejecución o gestión-producción, propia del ciclo anterior. ¿Qué produce esta disociación si no es, como manifiestan estas experiencias, la relación con la propiedad? ¿Puede la relación laboral igualar aquello que la propiedad desiguala? E inversamente, ¿puede el régimen laboral diferenciar aquello que la propiedad inicialmente ha igualado?

A lo largo de este trabajo hemos señalado el papel *organizador* del régimen de propiedad sobre las relaciones, las prácticas y las instituciones asociadas al régimen de trabajo. Ahora agregamos que la mutua relación entre régimen de trabajo y régimen de propiedad nos conduce a la pregunta sobre la posibilidad de construir una nueva institucionalidad que desmienta al mercado como único criterio organizador de la relación producción-reproducción-apropiación.

Asimismo, esta mutua determinación entre el régimen de trabajo y el régimen de propiedad nos conduce a otra dimensión del

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

proceso producción-reproducción-apropiación, pues evidencia la tensión entre dos derechos internacionalmente reconocidos como el derecho al trabajo y a la propiedad privada. Al respecto, agregamos que los procesos de recuperación de empresas analizados transcurren en esta permanente tensión entre trabajo y propiedad.

Por otra parte, a lo largo de este trabajo sostuvimos que las *prácticas participativas* posibilitan una mayor realización del trabajador en su actividad, un mayor control o disposición sobre los productos obtenidos y sobre las condiciones de trabajo. Al respecto, agregamos que en los procesos de recuperación de empresas analizados la participación de los trabajadores en la organización del trabajo, en las decisiones y en la distribución de lo producido abre la *posibilidad* de que cada uno de ellos decida sobre los modos de organizar la empresa. Pero no significa que todos la hagan efectiva ni de la misma manera, que puedan apropiarse de otras capacidades, que dispongan y hagan suyo el ejercicio de la gestión y la toma de decisiones. Seguidamente, señalamos que estas experiencias ponen en evidencia que se trata de una práctica ambigua que no necesariamente implica el despliegue de medidas y lógicas de comportamiento no-capitalistas.

Lo que efectivamente ocurra en experiencias o procesos participativos solo puede establecerse en cada situación particular puesto que es producto de las condiciones y características del colectivo de trabajadores, de las singularidades de cada uno de sus miembros, de las instituciones y prácticas en las que se sostiene y da lugar dicha participación y las condiciones y características del proceso histórico en el que se sitúa la experiencia. Finalmente, creemos relevante poner de relieve la dimensión política de los procesos de recuperación de empresas, como parte fundante de las transformaciones producidas en su curso; como la arena en la que se dirimen estos conflictos y tensiones.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

Bibliografía

Cohen, Gerald A. (2001), *Razones para el socialismo*, Buenos Aires, Paidós, "Vuelta a los principios socialistas".

Coraggio, José Luis (comp.) (2007), *La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas,* Buenos Aires, UNGS, Altamira.

Danani, Claudia (org.) (2004), *Política social y economía social: debates fundamentales*, Buenos Aires, UNGS, OSDE, Altamira.

Fernández, Ana María *et al.* (2006), *Política y subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Buenos Aires, Tinta limón.

Gordon, David, Richard Edwards y Michael Reich (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Polanyi, Karl (2007) [1944], *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Sousa Santos, Boaventura de (2002), *Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista,* Río de Janeiro, Civilização Brasileira.

(Evaluado el 20 de junio de 2010.)

Autora

María Victoria Deux Marzi. Master en Economía Social de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Investigadora, docente "asistente" en el Instituto del Conurbano, Universidad Nacional de General Sarmiento.

Investigaciones actuales: "Análisis y perspectivas del trabajo en los procesos de recuperación de empresas del aglomerado urbano Gran Rosario" (ICO-UNGS y Conicet); "La economía social y sus aplicaciones a las economías urbanas, con especial referencia a la Región Metropolitana de Buenos Aires" (ICO-UNGS).

Publicaciones recientes:

——"Empresas recuperadas", en Coraggio, J. L. (dir.), *Emprendimientos socioeconómicos asociativos: su vulnerabilidad y sostenibilidad*, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento, en prensa.

—— y Gonzalo Vázquez , "Emprendimientos asociativos, empresas recuperadas y economía social en la Argentina", *Íconos*, N° 33, FLACSO-Ecuador, enero, 2009.

——, "Las empresas recuperadas del Gran Rosario, nuevas modalidades de producción, gestión y distribución", en Deux Marzi, M. V., I. García y A. Mendoza Dos Santos, *Experiencias de economía social y solidaria en Argentina y Brasil. Trabajos ganadores del Primer Concurso RILESS para investigadores jóvenes*, Buenos Aires, Editorial Elaleph, 2006.

Universidad Nacional de Quilmes Editorial

Cómo citar este artículo:

Deux Marzi, María Victoria, "Trabajo y participación en los procesos de recuperación de empresas. Acerca de las transformaciones en las instituciones y las prácticas de trabajo", *Revista de Ciencias Sociales, segunda época*, año 2, Nº 18, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes, primavera de 2010, pp. 75-96.