

# Identidades puestas en juego en los procesos de recuperación de empresas: un estudio de caso

**Melina Perbellini**

**Melina Perbellini** es becaria doctoral del CONICET y miembro del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencia Política Relaciones Internacionales de la UNR.  
E-mail: melinaperbellini@gmail.com

## resumen

A partir de la sociedad industrial, el trabajo se ha convertido en uno de los fundamentos estructurantes de la sociedad y de las identidades sociales. El capitalismo industrial consolidó una nueva relación laboral, la relación salarial. Sin embargo, a nivel mundial, el año 1975 puede tomarse como fecha para marcar la apoteosis de la sociedad salarial.

En Argentina, con la implementación plena del modelo neoliberal, asistimos a la crisis del trabajo asalariado. En este contexto, para poder hacer frente a la crisis, los ciudadanos comenzaron a buscar nuevos canales de subsistencia. Es en este punto donde aparecen las nuevas formas asociativas de trabajadores. Una de estas nuevas formas son las empresas recuperadas.

A partir de esto nos preguntamos: la ruptura del trabajo asalariado como eje articulador de la identidad, ¿implica una crisis identitaria laboral? ¿Puede el trabajo seguir ocupando el lugar central como estructurador de la identidad?

Esto es lo que se intentará descifrar a partir de este trabajo. Para eso nos concentraremos en la estrecha relación entre construcción de nuevas identidades sociales y nuevas formas asociativas de trabajadores, tomando como caso paradigmático y eje de este estudio a las empresas recuperadas, y analizando un caso testigo.

## palabras clave

identidad / nuevas formas asociativas de trabajadores / empresas recuperadas

## summary

Since the 'industrial society', labor has become one of the structuring fundamentals of society and social identity. Industrial capitalism consolidated a new labor relationship, the wage relationship. However, the year 1975 can be taken as the apotheosis of the wage labor society.

The implementation of neoliberal model in Argentina has produced the crisis of the wage labor. In this context, the citizens have looked for new ways of subsistence in order to deal with this crisis. Then is when new associative ways concerning to work appear, and a particular one: the recovered companies.

So we wonder: the rupture of wage labor as main vector of identity, implies a crisis of worker's identity? Can labor remain its centrality in the structuring of identity?

We'll focus on the narrow relationship between new social identity constructions and new associative ways concerning to work. We'll take the recovered companies as paradigmatic case and analyze a test case.

## keywords

identity / new associative ways concerning to work / recovered companies

## 1. Introducción

A partir de la sociedad industrial, el trabajo se ha convertido en uno de los fundamentos estructurantes de la sociedad y de las identidades sociales. El capitalismo industrial consolidó una nueva relación laboral, la relación salarial. Robert Castel (1997) afirma que la uniformidad de derechos que se les reconocía a los asalariados por medio del trabajo pasó a ser constitutivo de la identidad social de los trabajadores. El trabajo ocupó un lugar central como fuente de sentido en los procesos de constitución de identidades en tanto eje de articulación de vínculos sociales. Sin embargo, durante la década del '70, la crisis del modelo de acumulación keynesiano-fordista implicó la transformación de la relación propia de este modelo. La crisis estructural del capitalismo impondría nuevas formas de competencia internacional que cuestionarían severamente al régimen de acumulación keynesiano-fordista específicamente en su concepción económica de promover y asegurar la demanda vía salarios y pleno empleo (Dicapua *et al.*, 2006).

En Argentina, con la implementación plena del modelo neoliberal, asistimos a un proceso de desindustrialización, de apertura indiscriminada de bienes y capitales, y de privatización de los servicios públicos. Este proceso, nacido con el golpe de Estado de 1976 y profundizado en la década del '90, condujo a la destrucción del aparato productivo y la contracción del mercado interno, dejando como saldo una creciente desocupación, que se vio fortalecida por las llamadas leyes de flexibilización laboral las que llevaron a la sub-ocupación y a la precarización de las condiciones de trabajo. Este proceso trajo consigo la crisis del trabajo asalariado.

Es en este contexto donde aparecen las empresas recuperadas<sup>1</sup>, empresas/fábricas que los trabajadores deciden ocupar con el fin de hacerse cargo de la producción, cuando sus dueños las declaran en quiebra, o cuando se produce un vaciamiento patrimonial.

Las preguntas que van a guiar nuestro trabajo son: ¿Conduce la ruptura de la relación salarial a una crisis identitaria laboral? ¿Puede el trabajo seguir ocupando el lugar central como estructurador de la identidad? ¿Qué identidades se ponen en juego en los procesos de recuperación de empresas? Esto es lo que se intentará descifrar en este trabajo a partir de estudiar un caso testigo.

El presente artículo se inscribe en el estudio de casos con un abordaje de tipo cualitativo dando prioridad a la técnica de la entrevista estructurada y semi-estructurada y a la entrevista abierta en profundidad. Asimismo, se trabajó con métodos biográficos o trayectorias de vida con el objetivo de recabar las experiencias subjetivas del grupo de trabajadores y se efectuaron observaciones no participantes. Por otro lado, se utilizó la técnica de triangulación de distintas líneas teóricas sobre el plano empírico.

## 2. Estudio de caso

El estudio de caso a abordar es la Cooperativa de Trabajo Cristalería Vitrofin Ltda., empresa recuperada por sus trabajadores en el año 2003. La empresa anterior a la cooperativa, Vitrofin, fue fundada en la década del '60 en la ciudad

santafesina de Cañada de Gómez por un empresario local. Su historia empresarial se caracterizó por el recambio continuo de accionistas, herederos poco comprometidos con la empresa y tres cierres que –cada uno con características muy disímiles– marcan su historia. El primer cierre acontece en el año 1979 y luego de cinco años la empresa vuelve a abrir. El segundo cierre se produce en el año 1995 y se caracteriza y diferencia del anterior, en que dos de sus accionistas y 80 de sus 120 trabajadores deciden intentar continuar con la actividad conformándose en una Cooperativa de Trabajo. Luego de grandes esfuerzos y no pudiendo poner la fábrica en funcionamiento, la empresa cierra por tercera vez sus puertas, declarándose su quiebra en el año 1998.

El proceso de recuperación de esta empresa tiene una particularidad: desde el momento de cierre de la empresa en el '95 hasta la reapertura en el año 2003, existen ocho años de distancia. Luego de ese largo período, 40 trabajadores se organizan con el fin último de poner a producir la fábrica nuevamente.

Hoy la empresa cuenta con 70 trabajadores, de los cuales un tercio son ex-trabajadores de la empresa anterior. La mayoría promedia una edad de entre 45 y 65 años. Los oficiales de banco tienen todos más de 60 años e ingresaron en la fábrica en la década del '60 contando con sólo 13, 14 o 15 años. Los nuevos trabajadores –quienes ingresaron directamente a la cooperativa pasando por la Escuela de Artesanos Vidrieros y Cristaleros organizada por la trabajadores– tienen edades muy diversas, pero con una cantidad considerable de jóvenes –entre 18 y 25 años–. Entre los nuevos no hay ningún oficial de banco.

La característica de esta empresa es que al tratarse de una cristalería artesanal el oficio ocupa un lugar central en la organización del trabajo y en las relaciones que éste trae aparejadas en el colectivo de trabajo. Es necesario remarcar una peculiaridad fundamental que va a marcar el proceso identitario de los trabajadores: la alta calificación del oficio. Para dar cuenta de esto es necesario analizar el oficio de artesano cristalero.

### **3. El oficio de artesano cristalero<sup>2</sup>**

En las empresas que predomina la producción manual y artesanal, la carrera profesional de los obreros está relacionada con el aprendizaje del oficio: el aprendiz en primera instancia aprende los elementos de un oficio bajo la dirección de un obrero experimentado. Luego, como ayudante, se le encargan a él sólo ciertos trabajos que le permiten ya coordinar algunos elementos que le han enseñado. Finalmente, como maestro debe ser capaz de decidir los mejores métodos de trabajo y ejecutar los trabajos más complejos. El obrero calificado posee una amplia autonomía de decisión en el mundo de la fabricación siendo capaz de organizar por sí mismo su trabajo. Los obreros poseen una amplia autonomía profesional. La calificación adquirida a lo largo de la carrera profesional se define menos como un nivel de conocimientos que como una facultad de decisión y, en muchos casos, como mando, es decir, como un principio de organización del trabajo. Por lo tanto, las categorías obreras están fundadas en la sucesión jerarquizada de niveles de aprendizaje y de decisión. La facultad de decisión y mando de los obreros ca-

lificados nos da una idea de la centralidad que adquiere el oficio en este tipo de empresas (Touraine, 1971).

En la producción manual y artesanal del vidrio, el proceso de fabricación está dirigido por los capataces y oficiales de banco. El sistema organizativo de la fabricación depende de la calificación obrera. Ese saber hacer se adquiere luego de una prolongada formación a través de la destreza y la experiencia y como resultado también de la carrera profesional: promoción de aprendiz a oficial (Angélico y Bunel, 1989).

Una de las características de las cristalerías artesanales en general, y de Vitrofin en particular, es la alta calificación del oficio de los trabajadores. Las categorías dentro de la cristalería están sumamente jerarquizadas: aprendices, medio oficial y oficial de banco. Esta continuidad en la jerarquía obrera significa que una tarea puede definirse siempre como nivel de participación en el oficio. En este sentido, el trabajo del maestro es el elemento central de ese sistema de trabajo y las demás categorías obreras se definen por su grado de participación en la capacidad de elección y de decisión que caracteriza al maestro. Si bien se lo puede ver como una escala ascendente hasta llegar al cargo más importante —oficial de banco— esto no es tan así: se puede aprender el oficio, pero para llegar a ser artesano del cristal se necesita no sólo la voluntad de aprender, sino algo más profundo, en dichos de los trabajadores: “tener el don de artesano”.

“Acá el ser humano es el que hace todo. Acá es mano y boca y nada más. No hay otra herramienta para hacer la pieza (Trabajador de la Cooperativa).

Otra de las características en este tipo de empresas, es la centralidad del trabajo en conjunto. Es necesario tener en cuenta que el trabajo se organiza por equipo o plazas, “compuestas por aprendices, ayudantes y que regidas por el oficial realizan en ‘serie o heterogénea’ los diversos artículos” (Angélico y Bunel, 1989). Para la producción artesanal de, por ejemplo, una copa de cristal se necesita contar con un mínimo de 10 personas, entre foguistas, sacadores, sopladores, cuellistas, etc. A su vez, el rubro cristalería tiene una particularidad muy importante: para ponerla en funcionamiento se necesitan como mínimo tres o cuatro plazas de personas. Esto hace que sea un trabajo en equipo, en el cual todas las piezas son imprescindibles.

En el siguiente apartado veremos como el oficio adquiere centralidad en la construcción de la identidad de los trabajadores.

## **4. La construcción de la identidad**

### ***4.1. Oficio e identidad***

Como ya planteamos, la mayoría de los trabajadores de Vitrofin ingresaron a trabajar en la fábrica desde muy chicos y nunca pensaron que iban a tener que dejar esta “forma de vida”. Como nos plantea Bauman (2005: 49), en la modernidad *“una vez elegida, la identidad social podía construirse de una vez y para siempre, para toda la vida, y al menos en principio, y también debían definirse la vocación, el puesto de trabajo, las tareas para toda una vida. La construcción de la identidad habría de ser regular y coherente, pasando por etapas claramente*

*definidas, y también debía serlo la carrera laboral. (...) El curso de la carrera laboral, y la construcción de una identidad personal a lo largo de la vida, llegan a complementarse.”*

Sin embargo, en 1995, la trayectoria laboral de los trabajadores de la cristalería fue interrumpida abrupta e involuntariamente. Cuando uno indaga qué es lo que hicieron esos ocho años antes de retomar la producción, muchos contestan que migraron a buscar trabajo en otras provincias, otros tantos fueron rotando de trabajos y pasaron varios años desocupados o con empleos precarios, y los oficiales de banco se jubilaron. En relación con los oficiales de banco la pregunta que surge inmediatamente es: si ya estaban jubilados ¿por qué volvieron a la cristalería? ¿Qué los impulsó a volver a juntarse? ¿Qué los llevó a conformarse como cooperativa de trabajo y retomar la producción? ¿Influyó de algún modo el oficio en el proceso de recuperación de esta fábrica?

– *¿Por qué volviste? –“Porque me gusta. Son muchos años acá adentro, son más de 40 años viviendo esto. Pero yo mientras pueda seguir acá voy a seguir. Trabajando, enseñando...”* (Trabajador de la Cooperativa).

– *“Yo tenía mi cuñado que falleció ahora, el papá de mi sobrina, él siempre decía que cuando empezás a trabajar en el vidrio no podés salir más. Y es verdad, es lo que nos pasó a nosotros”* (Trabajadora de la Cooperativa).

Si bien los trabajadores de Vitrofin estuvieron alejados del vidrio ocho años, lo que los mantuvo fuertes e hizo que después de tantos años volvieran a la fábrica, fue el reconocerse siempre como cristaleros. Nunca pudieron “abandonar” esta identidad. Si seguimos a Giddens (1997) para quien la identidad es el “*yo entendido reflexivamente por la persona en función de su biografía*”, es claro ver cómo los trabajadores de Vitrofin, más allá de tener interrumpido su trabajo se siguieron reconociendo como cristaleros. Los trabajadores de la Cristalería realizaron un proceso de incorporación de esta identidad (Dubar, 2001) desde muy chicos, no reconocen otro oficio, otro trabajo, otra forma de vida que la de artesanos cristaleros.

*“(...) mi pensamiento es: ‘yo nací acá adentro y quiero morirme acá adentro’”* (Trabajador de la Cooperativa).

La identidad, tal como afirman Dessors y Moliner (1998), es una conquista que se capitaliza en el orden de lo singular pero se opera en el orden de la intersubjetividad. La realización de sí mismo pasa por la mirada del otro. En el ámbito social, la búsqueda de la identidad debe reconducirse permanentemente por medio del reconocimiento del hacer; donde me vuelvo lo que soy. Sólo accedo a mí mismo y al otro por la mediación de un hacer “considerado”, tomado en cuenta. Función del espacio abierto a la dinámica del reconocimiento, el trabajo puede contribuir a la realización de sí mismo. Trabajar es entonces beneficiarse con un lugar para hacer y hacerse con los otros.

En este tipo de oficio la identidad profesional (Dubar, 2001) es muy fuerte. Se refiere a la situación en su puesto de trabajo, a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo, refleja el compromiso de sí mismo en la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas.

*“yo valoro a los oficiales, a los que van para arriba, a los que se queman todos los días, a los que vos les das 10 de esto, 20 de esto, 30 de esto, y te lo hacen bien. Eso es lo que tenés que cuidar”* (Trabajador de la Cooperativa).

A su vez, es muy interesante ver la estrecha relación que tienen los trabajadores con el producto de su trabajo, en este caso el cristal.

*“Acá muchos se van y vuelven a los dos, tres meses. Si aprendés a trabajar el vidrio... chau, no te lo sacás más”* (Trabajador de la Cooperativa).

Si bien, como planteamos anteriormente, en los ocho años que estuvieron alejados del cristal, los trabajadores de la cristalería no llegaron a perder nunca la fuerte identidad laboral de artesanos cristaleros, la ruptura de la rutina (Giddens, 1997) los condujo a una corrosión de la identidad (Goffman, 1998).

– *¿En esos ocho años que hiciste? – “De todo, carpintero, pintura, albañil, peón, cualquier cosa. Tenía los hijos que eran chicos. Tenía que mantenerlos, así que prácticamente hice de todo. A parte del vidrio tuve que aprender otra cosa... de carpintero, albañil, corta yuyos. Me da vergüenza decirlo”* (Trabajador de la Cooperativa).

Es notable como el sentimiento de vergüenza, considerado uno de los factores fundamentales de corrosión de la identidad (Goffman, 1998), aflora. Y la vergüenza conlleva un alto grado de angustia que afecta de manera directa a la identidad del yo, pues es en esencia angustia referida a la adecuación de la crónica por la que el individuo mantiene una biografía coherente (Giddens, 1997).

Busso y Gorbán (2004) construyen tres categorías diferentes de identificación, planteadas como momentos internos del proceso de construcción/deconstrucción identitaria que enmarcan las transiciones conflictivas entre el pasado, el presente y el posible devenir: las identidades heredadas, las identidades fragmentadas y las identidades resquebrajadas. En los trabajadores de Vitrofin, se destaca la fuerza de la identidad heredada, la elección positiva de un conjunto de saberes, prácticas, códigos y costumbres transmitidos por la familia y/o el grupo, aceptados y revalorizados por los sujetos, reconociéndose como portadores de una herencia. Ellos eligieron ser cristaleros, esto es lo que les marcó su identidad desde muy chicos, incorporando todo un conjunto de saberes y prácticas en relación con el oficio.

*“Yo me muero acá adentro. Hasta que no me echen no me voy. Porque... yo voy y trabajo de mi primo otra vez... pero en algo que a mí no me gusta, si trabajo 5 años más en un lugar donde... si ya estoy hecho yo. Pero esta es mi vida”* (Trabajador de la Cooperativa).

Esta identidad heredada al momento de tener que dejar la cristalería en 1995 se convirtió en identidad fragmentada: las identificaciones laborales anteriores anheladas, y las actuales resistidas. Hay un peso enorme de la identidad anterior (heredada) que les va a marcar los otros dos momentos identitarios, ya que como plantean Busso y Gorbán (2004) *“la actividad actual no responde a una elección positiva”*. Los trabajadores de Vitrofin no eligieron quedar desocupados, y se resistieron a perder la identidad de artesanos cristaleros.

*“Yo trabajé con un pariente mío en la madera. Fueron los peores años de mi vida. A mí me salvó económicamente, yo ya estaba con mi mujer; tenía una nena,*

*económicamente me salvó. Pero hacía lo que no me gustaba. Y vos cuando no te gusta una cosa...*” (Trabajador de la Cooperativa).

Por último, en las identidades resquebrajadas, siguiendo a las autoras, ya no existe un anhelo por el pasado, sino que se reconoce la imposibilidad de volver a él, resignándose frente a la situación que atraviesan. Este tipo de identidad, colmada de resignación, la pudimos observar en un trabajador de la Cooperativa que tiene 55 años, ex-mueblero/carpintero que hace cinco años quedó desocupado y nunca más pudo conseguir un trabajo vinculado con su profesión.

– *¿Antes de qué trabajabas?* – “*En los muebles. Cinco años desocupado*”

– *¿Esos cinco años qué hiciste?* – “*Nada*” (Trabajador de la Cooperativa).

Es notable en la cita anterior cómo se refleja que con la pérdida de trabajo se pierden toda esa serie de nimiedades por medio de las cuales se realiza y se manifiesta de modo concreto una función socialmente conocida y reconocida. Los desocupados, privados de este universo objetivo de incitaciones e indicaciones que orientan y estimulan la acción y, por ello, toda la vida social, sólo pueden experimentar el tiempo libre del que disponen como tiempo muerto, tiempo para nada, carente de sentido (Bourdieu, 1999).

A partir de lo hasta aquí analizado podemos afirmar que el trabajo sigue teniendo un papel central como organizador, articulador y estructurador de la identidad. Como afirma Castel (2004: 103) “*aunque la relación con el empleo se haya vuelto cada vez más problemática, el trabajo conserva su centralidad (lo cual incluye, y quizás en primerísimo lugar, a aquellos que los han perdido o sobre quienes pende la amenaza de perderlo)*”.

“*Sí, porque ya te digo... estoy trabajando. Por ahí me enojan algunas cosas, pero tengo mi trabajo. Y el hecho de que algunas cosas te enojen significa que por lo menos tenés algo para enojarte. En mi casa con quien me voy a enojar o porqué*” (Trabajadora de la Cooperativa).

#### **4.2. ¿La construcción de “nuevas identidades sociales”?**

Como planteamos anteriormente, la identidad laboral construida en base al oficio es sumamente fuerte en los trabajadores de Vitrofin. Más allá de lo económico, una de las razones que los impulsó a reunirse nuevamente y tomar a su cargo la producción, bajo otra lógica totalmente diferente a la anterior y alejados de la socialización de la relación salarial, es volver a retomar su oficio.

Sin embargo, no hay que perder de vista un dato: “*La identidad es esa parte del sujeto que nunca se estabiliza definitivamente y necesita de una confirmación reiterada cada día*” (Dessors y Molinier, 1998: 12).

Cuando uno pregunta a los trabajadores de Vitrofin qué fue lo que los impulsó a volver a la fábrica, la primera respuesta es: “estaba sin trabajo”, “la jubilación no me alcanza”. Sin embargo, luego de indagar, se pueden observar causas más profundas: el volver a sentirse “vivo” otra vez. Y es en este punto donde se mezclan la socialización de la relación salarial con las nuevas formas autogestivas: ¿qué quieren recuperar los trabajadores? “*Estos trabajadores demandan recuperar el ‘trabajo digno’*. *Asocian con que el trabajo mismo es la dignidad que forma parte*

de 'la dignidad de cada ser humano'. Y esto va asociado a los valores de esfuerzo, sacrificio y responsabilidad. Es decir, es el mérito logrado para estar en la sociedad; hay allí una idea de inclusión, integración, cohesión" (Lagiú et al., 2007).

La contradicción entre valores autogestivos y valores de la sociedad salarial es muy fuerte en los trabajadores de empresas recuperadas. Si partimos del hecho de que ninguno buscó la forma autogestiva, sino que la forma autogestiva fue la única alternativa que les quedó, es muy clara la contradicción permanente que se observa en los trabajadores de empresas recuperadas.

*"En aquel momento era Sociedad Anónima, eran buenos tiempos, se pagaban convenios, cada uno tenía su categoría, que todavía no hemos llegado nosotros a hacerlo"* (Trabajadora de la Cooperativa).

Fernández y Borakievich (2007) resumen muy bien la contradicción entre dos lógicas, la autogestiva y la delegativa. La tensión autogestión/delegación opera en acople-desacople con diversas tensiones que se ponen en juego en simultáneo frente a cada decisión a tomar. Cuando no se tiene en cuenta el permanente interjuego de estas tensiones, suele instalarse un imaginario acerca de la autogestión que la supone como un estado que debe instalarse de una vez y para siempre. La ilusión de un estado autogestivo suele desalojar la posibilidad de visibilizar la diversidad de modos en que las tensiones entre autogestión y delegación, en sus potenciales conexiones, operan en los acontecimientos singulares de cada fábrica sin patrón en la actualidad. En tal sentido, la no-constatación de una suerte de "autogestión en estado puro", no habilita a afirmar que se han abandonado las modalidades autogestivas. No se trata de decretar que la autogestión ha desaparecido sino de distinguir y resaltar qué de la autogestión se sostiene en los cursos y recursos de la historia de las fábricas sin patrón.

La añoranza de tiempos atrás, del buen sueldo, de los derechos sociales tales como jubilación, obra social, vacaciones, es muy fuerte en los trabajadores de la Cooperativa. Es la añoranza de las certezas de la sociedad salarial: "trabajo y cobro".

*"Obviamente recuperada es recuperar lo que alguna vez fue..."* (Trabajadora de la Cooperativa).

*"Nosotros, al recuperar, imaginate, nos sentíamos orgullosos de poder recuperar una empresa como esta"* (Trabajadora de la Cooperativa).

Sin embargo, el volver a juntarse, el tomar en sus manos un proyecto común, totalmente diferente al que anteriormente los unió, conlleva un proceso totalmente nuevo que comienza en el momento que decidieron juntarse para reabrir la fábrica. Desde el momento en que los trabajadores se vuelven a juntar y el momento de volver a producir pasó un largo año.

*"Ese año que pasó antes de empezar a producir nosotros tuvimos en custodia la planta, hacerle todo el mantenimiento que necesitaba, porque estaba todo destruido eso. No había quedado nada. Hubo que hacerla de nuevo a la fábrica"* (Trabajadora de la Cooperativa).

Como afirma Giddens (1997: 146-147), en un momento el individuo reconocerá que se enfrenta a un conjunto de riesgos y posibilidades que ha cambiado. Se le

exige que cuestione hábitos rutinarios de carácter significativo, a veces incluso más estrechamente integrado a la identidad de su yo. Asumir riesgos buscados constituye un experimento con la confianza, que tiene implicaciones para la identidad del yo del individuo. Cuando los trabajadores se quedaron sin trabajo, debieron traspasar ciertos hábitos rutinarios y asumir un conjunto de riesgos: volver a reinsertarse en la sociedad desde otro lado. Pero, cuando tomaron la decisión de volver a juntarse para reabrir la fábrica, también debieron romper con la rutina, con la rutina que les marcó por años la sociedad salarial en su papel como asalariados.

Cuando regresaron a la fábrica, los trabajadores no sabían si iban a poder reabrir la fábrica, cuánto tiempo les iba a llevar, si podían comprarla, etc. Sin embargo, ellos se embarcaron en este proceso, y para hacerlo tuvieron que enfrentar un conjunto de riesgos, que afectaron su identidad.

*“Una vez que se remató y era nuestro... ahí empezamos fuerte. Cuando esto era nuestro empezamos a cambiar todas las puertas, todas las ventanas. Pusimos luces, todo”* (Trabajador de la Cooperativa).

¿Cómo pudieron adaptarse a esta nueva situación? Siguiendo a Bourdieu (1999: 197), los esquemas de habitus –manera particular de entablar relaciones con el mundo– permiten adaptarse sin cesar a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. Expuesto al mundo, a la sensación, el sentimiento, el sufrimiento, implicado en el mundo, el cuerpo está dispuesto respecto al mundo, orientado hacia el mundo. El agente hace lo que está al alcance de su mano para posibilitar la actualización de las potencialidades de que su cuerpo está dotado en forma de capacidades y disposiciones moldeadas por unas condiciones de existencia.

*“Sí, sí, porque era un proyecto como cooperativa. La única posibilidad. Significaba volver a reabrir”* (Trabajadora de la Cooperativa).

– *¿Qué implica que esto sea una empresa recuperada?* – *“Implica que es una cosa que la hiciste vos y la manejas vos. Vos en el sentido de que entre todos la tenemos que manejar”* (Trabajador de la Cooperativa).

Castells (2000) plantea una distinción entre tres formas y orígenes de la construcción de la identidad: la identidad legitimadora, la identidad de resistencia y la identidad proyecto. Si nos detenemos a analizar estos tres conceptos en relación con este caso, es posible observar que los trabajadores de Vitrofin han atravesado, claramente, por la construcción de los dos primeros. La identidad legitimadora la han construido como trabajadores de Vitrofin SA, enrolados en el trabajo asalariado previsto por la sociedad salarial. La identidad de resistencia –como construcción de trincheras basándose en principios diferentes u opuestos a los que impregnan las instituciones de la sociedad– es la que están atravesando en estos momentos, peleando desde la autogestión, con conflictos internos, propios de las contradicciones que sufren los mismos trabajadores cuando la lógica de la delegación se enfrenta con la lógica autogestiva (Fernández y Borakievich, 2007), y con conflictos externos al enfrentarse a un mercado capitalista en el cual tienen que “jugar” el papel de empresarios.

Sin embargo, los trabajadores de empresas recuperadas, basándose en los materiales culturales de que disponen, se encaminan hacia la construcción de una nueva identidad que redefine su posición en la sociedad. Los trabajadores, en algún momento, dejan de identificarse con la resistencia, y empiezan a construir un proyecto, una identidad proyecto. Se transforman en sujetos, en actores sociales, ya que *“la construcción de la identidad es un proyecto de vida diferente, quizás basado en una identidad oprimida, pero que se expande hacia la transformación de la sociedad como la prolongación de este proyecto de identidad”* (Castells, 2000: 32).

Si bien este es un proceso muy largo, en el que todavía a los trabajadores de Vitrofin les resta mucho por transitar y deberán afrontar marchas y contramarchas, es posible empezar a vislumbrar la construcción de una nueva identidad, que sin dejar de lado el fuerte componente laboral, va a incorporar nuevos componentes propios de la lógica autogestiva (Fernández y Borakievich, 2007). En este nuevo marco, las decisiones se toman entre todos, sin delegaciones ni jerarquías; se crean condiciones de horizontalidad al asumir en sus propias manos lo que hay que hacer, se quiebran las lógicas fabriles tradicionales, y se recuperan las capacidades de invención y acción, hasta el momento delegadas en los que más saben (especialistas, gerentes) o en los que detentaban la propiedad de la fábrica o empresa.

*“Y sí, el esfuerzo que vos hacés cada día es lo que ganás. No es solamente lo que vos hacés lo que ganás, se reparte entre todos. Acá es todo en conjunto. No es lo individual y lo particular, el trabajo se hace grupal, nada es particular”* (Trabajadora de la Cooperativa).

## **5. Conclusión**

Las empresas recuperadas como formas novedosas de asociatividad, consolidan un espacio social en el que el trabajo cotidiano de producción se estructura de forma concreta sobre procesos de entendimientos. Los trabajadores aprenden a producir, y a la vez, relacionándose de forma autogestionaria, construyen identidades.

Como vimos en el estudio de caso abordado, el trabajo continúa ocupando el papel central como organizador y articulador de las identidades. Aunque la relación con el empleo se haya interrumpido, el trabajo conserva su centralidad. La identidad laboral de los trabajadores de empresas recuperadas se amplía e incorpora nuevos componentes, que tienen que ver ya no con la simple producción, sino con la toma de decisiones, con el trabajo colectivo, con la nueva forma de gestión y producción anclada en la autogestión.

Los trabajadores de empresas recuperadas se enfrentan a cambios continuos, transitan por nuevos caminos, se relacionan de maneras diferentes y comienzan a cumplir un papel totalmente distinto al que estaban acostumbrados. Asumen otra postura (Giddens, 1997), alejados de la socialización salarial anterior, que puede llegar a conducirlos a un “nuevo sentido del yo”, no libre de contradicciones.

Sólo en la provincia de Santa Fe hay 1.200 trabajadores de empresas recuperadas, 1.200 trabajadores que no quisieron asumir el papel de desocupados. Cuando

el sistema los expulsaba hacia el camino de la desocupación, ellos encontraron un nuevo camino, el camino de la autogestión.

Los trabajadores de empresas recuperadas no sólo han reemplazado a patrones, han inventado (Fernández y Borakievich, 2007) otra fábrica, convirtiéndose ellos en otros trabajadores. No sólo han recuperado la productividad de su empresa, al recuperar su capacidad de productores, sino también su dignidad. Han inventado otros modos de trabajo, de organización, de propiedad.



## Referencias

1. Para este trabajo nos vamos a ocupar de estudiar el proceso de recuperación de empresas nacido en la segunda mitad de la década del '90 y profundizado luego de la crisis de 2001. Es posible rastrear antecedentes en la década del '80 a raíz del proceso hiperinflacionario y la quiebra de empresas, e incluso remontarnos a las ocupaciones desarrolladas en décadas anteriores, como por ejemplo, el caso del Frigorífico Lisandro de la Torre en 1959 y la ocupación de la planta Ford de General Pacheco en 1984. Si consideramos directamente al último proceso de recuperación productiva de empresas, iniciado en la segunda mitad de la década del '90, las primeras experiencias fueron el Frigorífico Yaguapé y la cooperativa CIAM, ambas surgidas en el año 1996, y la metalúrgica IMPA en 1998. Sin embargo, el gran aumento de la cantidad de empresas ocupadas por sus trabajadores, se da a partir del año 2000 junto a la intensificación de la protesta social.

2. En esta sección nos basamos en un estudio previo de Campana, Dicapua, Perbellini, Pérez Barreda y Tifni (2009).

## Bibliografía

H. ANGÉLICO y I. BUNEL (1989), "Las relaciones sociales en empresas del vidrio, organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional." *Serie Documentos de Trabajo N° 21*, Buenos Aires, Ed. CEIL-CONICET.

Z. BAUMAN (2005), *La sociedad sitiada*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

P. BOURDIEU (1999), *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Editorial Anagrama.

M. BUSSO y D. GORBÁN (2004), "Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias", en O. BATTISTINI (comp.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, Buenos Aires, Prometeo Libros.

G. CAMPANA, M. DICAPUA, M. PERBELLINI, N. PÉREZ BARREDA, E. TIFNI (2009), "El oficio como estructurador de la identidad: el caso de las empresas recuperadas", Ponencia presentada en 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, UBA.

R. CASTEL (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Editorial Paidós.

————— (2004), *La inseguridad social*, Buenos Aires, Manantial.

M. CASTELLS (2000), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Vol. II, El poder de la identidad, México, Editorial Siglo XXI.

D. DESSORS y P. MOLINIER (1998), "La psicodinámica del trabajo", en D. DESSORS y M. GUIHO-BAILLY (comp.), *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinamia del trabajo*, Buenos Aires, Lumen.

M. DICAPUA y otros (2006), "Las dimensiones espacio-tiempo en la producción de la subjetividad obrera: un recorrido por las formas de organización y gestión del trabajo", Ponencia presentada en el 8° Congreso de Antropología, Facultad de Humanidades y Artes, Rosario, UNR.

C. DUBAR (2001), "El trabajo y las identidades profesiones y personales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ALAST, Año 7, N° 13, Buenos Aires.

A. M. FERNÁNDEZ y S. BORAKIEVICH (2007), "Fábricas recuperadas. La anomalía autogestiva",

Ponencia presentada en el Primer Encuentro Internacional de Debate: “La economía de los trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza”, Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires, UBA.

A. GIDDENS (1997), *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Barcelona, Península.

E. GOFFMAN (1998), *Estigma. La identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu.

E. LAGIÚ y otros (2007), “En el ojo de la tormenta. Empresas recuperadas y estrategias político-partidarias”, 9º Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural, Facultad de Humanidades y Artes, Rosario, UNR.

A. TOURAINE (1971), “La organización profesional de la empresa”, en G. FRIEDMANN y P. NAVILLE (comp.), *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

Recibido: 31/03/2009. Aceptado: 10/07/2009