



## **Empresas recuperadas: Calificaciones y trayectorias laborales**

Lic. Gabriel Fajn

Osera

gfajn@yahoo.com.ar

### **Introducción**

El presente artículo intenta una aproximación al campo del desarrollo de las calificaciones en las empresas recuperadas, tomando como referencia a los matriceros que se desempeñan en estas fábricas. La figura del matricero cobra importancia en torno a los conocimientos técnicos, experiencia acumulada y saberes prácticos que desarrollan en el ejercicio de su trabajo.

En tal sentido, nos aproximamos a algunas cuestiones conceptuales del oficio, la calificación y la competencia, y a la complejidad de la construcción social de las calificaciones, a partir de los lineamientos macrosociales, las instituciones de carácter intermedio, como la escuela técnica y el taller como productor de saberes, y las trayectorias e itinerarios individuales.

El debate en las recuperadas en relación a los procesos de calificación está generalmente orientado a las cuestiones de gestión cooperativa y a lo que concierne a los aspectos políticos, operativos e instrumentales de la misma. Aparecen escindidas dos esferas de la dinámica formativa, las cuestiones políticas y de gestión institucional con la calificación y la recalificación técnica de los miembros de la organización. Esta ampliación de las competencias que conciernen a los miembros y a la conducción de las cooperativas requiere no sólo la recomposición de los trayectos formativos de carácter técnico sino el diseño, definición y fortalecimiento de las competencias relacionales y de gestión pertinentes.

### **Oficio, Calificación y Competencia**

Oficio, calificación y competencia son conceptos que atraviesan la historia del siglo XX que comienza con una estrategia de reestructuración del capitalismo en la empresa de la mano del



taylorismo (y la Organización Científica del Trabajo), que tiene por objeto reconvertir el proceso de trabajo y generar una disputa en el corazón del oficio, en la expropiación de sus saberes, en la recomposición de las relaciones de fuerzas internas y en el andamiaje de una nueva arquitectura de la empresa moderna. El fordismo y el modelo social de los 30 gloriosos, se caracteriza por la expansión de las grandes firmas industrializadas, un sindicalismo de masas y los procesos de descalificación y recalificación. Atrás quedarán los viejos oficios que dominaban la totalidad de la gestión del proceso de trabajo.

El pasaje del concepto de oficio como referencia central al de calificación, no sólo parcializa o reduce los saberes acumulados y desplegados por los trabajadores en el ejercicio del trabajo, sino que restringe su intervención a aquello prescripto por la empresa, y su formación profesional sólo a lo reconocido por la organización. (Dadoy M. 1987)

El desarrollo industrial, el movimiento de parcelación de tareas y políticas de fragmentación de los saberes y saber hacer ligados al taylorismo van a contribuir a desestabilizar los oficios y a provocar las primeras formas de descalificación. Se genera la existencia de dos realidades: **la calificación requerida por el puesto de trabajo** según los principios de la Organización Científica del Trabajo y **la calificación real del trabajador**, trascendiendo lo requerido estrictamente por la empresa.

Por otra parte, se deben tener presente tres factores en la calificación profesional: **las aptitudes y las calidades innatas, las capacidades adquiridas en el curso de la escolarización y la formación profesional y la experiencia ligada a la práctica profesional**. La síntesis de la historia del trabajador está constituida por su formación inicial general y profesional, por su adaptación sistemática a la tarea y por su experiencia.

La calificación es una **construcción social** que se sitúa en la convergencia del sistema productivo y del sistema educativo, instituido en las articulaciones que se edifican sobre las escuelas técnicas, y las fábricas. Estas se presentan como los **espacios sociales** sobre los que debemos orientar la perspectiva para ver cuáles son sus desarrollos y lógicas internas, las relaciones que se establecen y las situaciones de pasaje e itinerarios laborales que se conforman.



Por otro lado, el concepto de competencia está atravesado por una disputa política e ideológica, en el que el management intenta imponer nuevas condiciones a los trabajadores que trascienden las calificaciones e incorpora “**actitudes**” y comportamientos en las relaciones laborales. Asimismo, la definición de competencias tuvo múltiples acepciones e interpretaciones más allá de la intencionalidad inicial que le intentó imprimir el capital.

Si se trata de delimitar el núcleo común a las diferentes definiciones, la competencia reconoce el **valor de la implicación personal del asalariado en su actividad** y es el fruto de una **acumulación de conocimientos y experiencias** que le permiten al asalariado juzgar y decidir lo que hay que hacer, y se manifiesta por una acción específica adaptada a los desafíos de una **situación** profesional.

De manera analítica, tres componentes giran en torno a la idea de competencia:

- ✓ Los **conocimientos** aprendidos que correspondan a **saberes específicos y técnicos** formalizados, adquiridos más bien en los estudios escolares y reconocidos por diplomas.
- ✓ **Las capacidades y el saber hacer correspondientes a prácticas y habilidades físicas y mentales** incorporadas, adquiridos en situación de trabajo mediante la alternancia y el aprendizaje y reconocidos como elementos de una calificación;
- ✓ Las competencias implementadas que ponen el acento en lo que los individuos aportan de original en **situaciones poco formalizadas** y poco estabilizadas que requieren inteligencia de la tarea que se les confía y capacidad para responder a ella.

### **¿Cómo y dónde se construyen las calificaciones y generan las competencias?**

En las definiciones de calificación y de competencias, el peso relativo otorgado a los conocimientos, saber hacer y situacional privilegia diferentes vías de formación: **escolar, en alternancia, en el trabajo**. Así se plantea esencialmente la cuestión de la articulación de estas diferentes vías a lo largo de un itinerario profesional y del lugar otorgado a la formación inicial y a la formación continua.



En el caso de los trabajadores que entrevistamos y se desempeñan como matriceros en las empresas recuperadas, encontramos que **todos tuvieron una formación inicial en escuelas técnicas** en el ciclo secundario, en los que aprendieron conocimientos técnicos específicos. Sin embargo, no hay ninguna escuela que certifique como matricero. Los conocimientos teóricos (matemática, geometría, física, etc.) daban una base general necesaria para el ejercicio del trabajo, pero con débil formación práctica.

Generalmente a edades muy tempranas, adolescentes o muy jóvenes, los trabajadores comienzan sus trayectorias laborales en el taller y van adquiriendo **múltiples saberes prácticos** en el ejercicio de diferentes actividades. Según se desprende de las entrevistas, las **capacidades y habilidades adquiridas para un saber hacer profesional son aprendidas fundamentalmente en la situación de trabajo.**

**La escuela técnica es el zócalo necesario de conocimientos básicos generales** en el itinerario de prácticas múltiples que se desarrollarán en la fábrica para acumular experiencias prolongadas que constituyan un saber hacer de la profesión del matricero.

Asimismo, se pueden diferenciar analíticamente tres formas del saber:

- ✓ **El saber**, que alude a los conocimientos teóricos, sistemas de conceptos y apreciaciones generales que son puestos en juego en el trabajo, constituidos por los cuerpos disciplinares científico técnicos de base.
- ✓ **El saber hacer**, conformado por los procedimientos, experiencia práctica devenida en reglas de acción y conceptos asociados a la misma. Implica dos facetas, un proceso dialéctico de conocimiento de lo técnico (instrumental) de apropiación y puesta en juego de conocimientos en un sistema social y las leyes y lecciones dadas por la experiencia particular de trabajo.
- ✓ **Saber ser**, la cual agrupa a las actitudes, valores, expectativas y comportamientos que son esperables para los individuos en el espacio de trabajo, vinculados con el concepto de socialización profesional. (Spinosa M: 2004)



No hay una referencia precisa de lo que hace, tareas, funciones y debe “saber” un matricero para desempeñarse en una empresa, lo más cercano que hemos encontrado, en términos formales, es el marco de referencia para la formación del Operador de Matricería. Esta información fue publicada por el Consejo Federal de Educación en el año 2012, y en la que se puede observar entre otras cuestiones las funciones que ejerce, el área de incumbencia y la trayectoria formativa, que implica ochocientas horas de capacitación en aula.

En tal sentido, nos pareció pertinente reproducir textualmente el alcance del perfil profesional para observar la diversidad y complejidad de las tareas que asume esta ocupación.

***Referencial al Perfil Profesional del Operador de Matricería  
Alcance del Perfil Profesional***

*El Operador de Matricería está capacitado, de acuerdo a las actividades que se desarrollan en el Perfil Profesional, para fabricar matrices de corte, plegado, embutido e inyección de materiales por medio de la utilización de máquinas convencionales, de control numérico y de electroerosión. Partiendo de especificaciones técnicas, establece las operaciones de trabajo, la secuencia de ejecución correspondiente, determina los factores de corte, la selección de herramientas, la programación de las operaciones aplicando las normas y la tecnología vigente, prepara las máquinas herramientas para ejecutar las operaciones y programaciones previstas; también aplica el control dimensional sobre las operaciones que realiza y los productos que obtiene con el fin de llevar a cabo la fabricación de la matriz. Colabora en las tareas de armado de las matrices y la colocación de las mismas en máquinas operadoras (balancines, prensas, inyectoras, entre otras) para su prueba y puesta a punto aplicando en todas las actividades las normas de seguridad, higiene y cuidado del medio ambiente. Este profesional requiere supervisión sobre el trabajo terminado; durante el desarrollo del proceso de producción toma, con autonomía, decisiones sobre el proceso de mecanizado.<sup>1</sup>*

El matricero aparece así como una **construcción de diversas tareas**: tornería, fresado, soldadura, etcétera y que **requiere el pasaje y la experiencia por esa diversidad de tareas**. Se observa que cada una de estas funciones se aprenden centralmente en el trabajo y a lo largo de un prolongado tiempo (varios años). El propio desarrollo de las **nuevas tecnologías informatizadas** y las máquinas de control numérico, son una arista que **exige de aprendizajes, reconversiones y conocimientos nuevos para dominar las modalidades que adquiere el proceso de trabajo**.

---

<sup>1</sup> “Operador de Matricería” Marco de Referencia para la definición de ofertas formativas y los procesos de homologación de certificaciones. Res. CFE Nro 178/12 Anexo XVII. 2012.



No ha sido la alternancia, en dónde los trayectos formativos se nutren de la complementariedad regular entre la acción en el trabajo y reflexión en espacios de capacitación. Al menos, de las entrevistas se desprende que los cursos y talleres formativos fueron muy exigüos y que después de transitar por la escolaridad secundaria técnica, se realizaron otros cursos técnicos específicos, vinculados fundamentalmente a la actualización con las nuevas tecnologías informatizadas.

Coincidentemente los entrevistados señalaban que el desempeño de su función requería de mucha **creatividad e innovación**, un plus “**cuasi artesanal**” que complementaba sus tareas técnicas. Una exigencia de **resolución de problemáticas e imprevistos** que le representaban desafíos importantes en su trabajo. En palabras de un matricero:

*“Si, se está perdiendo un poco eso, porque la lima se usa muy poco, yo por lo menos tengo la suerte de poder utilizarla, de tener una lima al alcance de mi mano y de decir, incluso en beneficio de la cooperativa, esto lo hago **artesanalmente**, que hay muchas cosas que si nosotros tuviéramos que mandar a hacer, por procesos que actualmente están vigentes muy en boga, electroerosión, corte por hilo, son procesos de mucha precisión pero costosos a la vez, y a veces la reparación de una matriz no contempla ese tipo de gastos, a lo mejor no puedes amortizar ese gasto en lo que es la fabricación de piezas, si no tenes una cantidad de piezas con la que llegas a cubrir ese gasto, y aunque trabajes varios años con esa matriz y por ahí tuviste la mala suerte que se rompió”. (trabajador matricero de empresa recuperada)*

Un aspecto complementario tiene relación con las tareas de mantenimiento de las matrices, en donde los matriceros nos relataban que deben estar atentos y estrechamente vinculados con los trabajadores de la empresa que utilizan las matrices, para diagnosticar cuáles son las dificultades o situaciones anómalas que se presentan en el proceso diario de trabajo, de manera de intervenir en su reparación. Esto le imprime una lógica relacional, al trabajo que aparenta ser sumamente aislado.

### **La Escuela Técnica**



Históricamente, la escuela secundaria en general y la escuela técnica en particular cumplieron un doble propósito, el de formación para alcanzar la universidad (ingeniería y arquitectura) o el de formación para el trabajo, generando condiciones favorables para su inserción en el mercado de trabajo. Para los hijos de inmigrantes europeos, los sectores populares en ascenso y los inmigrantes de países vecinos el ingreso a la **escuela técnica** abrió la posibilidad de una movilidad social ascendente, tanto por el acceso a la continuidad educativa universitaria, como por alcanzar una inserción ocupacional a partir del desarrollo técnico profesional.

En el imaginario social de los sectores populares, la educación adquiere sentido para la movilidad social entre generaciones. Este imaginario encuentra su realización, en gran medida, en la escuela técnica como **dispositivo** formativo que prepara para el ingreso al **mercado de trabajo**, como primer escalón para la movilidad social ascendente.

La escuela industrial estuvo inspirada desde sus orígenes en el modelo alemán, basada en sus programas en los principales procesos industriales de la época, con alta participación de **ciencias básicas, práctica de laboratorio y aprendizaje en el taller escolar**. Paralelamente, en 1909 fueron creadas Escuelas de Artes y Oficios en las que se enseñaba herrería, carpintería y mecánica. (Gallart, 2006)

El desarrollo educativo y en particular la historia de la educación técnica está estrechamente vinculada a la dinámica de los procesos económicos nacionales. Este proceso económico se caracterizó por épocas de expansión y crisis recurrentes. La industria tuvo un papel importante en determinados períodos, pero se produjo un fuerte proceso de desindustrialización a fin de siglo XX. Simplificando, se pueden señalar grandes etapas en la implantación del sector industrial en el país: un período importante de crecimiento industrial de sustitución de importaciones entre 1930 y 1960 con un fuerte incremento del empleo industrial; un período de modernización desarrollista en los años sesenta y parte de los setenta; y finalmente, un período de disminución de la importancia de la industria manufacturera en el empleo, primero en la década de los ochenta y luego durante las grandes transformaciones neoliberales de los noventa.

La situación se agravó con el deterioro del mercado de trabajo y la crisis económica de los últimos años del siglo XX, el desempleo subió a niveles desconocidos en la historia del país, la calidad del



empleo disminuyó, el trabajo no registrado llegó a cubrir la mitad de los asalariados, y el sector informal de bajos ingresos se extendió. El empleo precario sin estabilidad ni aportes sociales se incrementó y el porcentaje de familias bajo el nivel de pobreza llegó a niveles inéditos. La educación técnica y los graduados que formaban parte del mercado de trabajo industrial sufrieron sensiblemente dado que no encontraban inserciones laborales como lo habían hecho en períodos anteriores. (Gallart, 2006)

Sin duda, el espacio distintivo de la escuela secundaria técnica es el **Taller**, que estaba focalizado en un **aprendizaje “artesanal”** común a las distintas especialidades y cuyo objetivo central era el **desarrollo de la motricidad y el aprendizaje de la utilización de herramientas**. El recuerdo de los trabajadores sobre sus estudios secundarios señala que las horas de prácticas en los talleres no alcanzaba para internalizar formas y habilidades de un saber hacer para el trabajo. Sí le asignan fundamental importancia a la escuela técnica en lo referente a **conocimientos básicos, Matemática, Física, Dibujo Técnico** y otros, necesarios pero no suficientes para el desempeño de las profesiones técnicas.

La noción de competencias, tal como es usada con relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas, la competencia es inseparable de la acción pero exige a la vez conocimiento. Este conocimiento necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman **conocimiento indefinible** y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos, conocimientos tácitos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real.

### **Proceso y organización del Trabajo**

Muchas de las empresas llevan varios años de iniciado el proceso de recuperación y en términos generales no se generaron modificaciones sustantivas en la organización del proceso de trabajo, en las que se percibe un marco de continuidad con las modalidades heredadas con anterioridad a la recuperación.

La rigidez de la división y organización del proceso de trabajo afecta sensiblemente la estructura de calificaciones interna, la estandarización y repetición de las tareas les coloca un rígido corset al



desarrollo de nuevas competencias, a la ampliación de los saberes. El debate sobre las modificaciones en el proceso de trabajo está pendiente en estas organizaciones. Lo cierto es que las condiciones dificultosas sobre las que se reconstruyeron las empresas generaron como horizonte de “éxito” volver a los “mejores tiempos” de su propia historia. La propias restricciones que tienen estas empresas, sin acceso crediticio, sin renovación del equipamiento tecnológico y con estrategias de corto plazo (y en algunos de supervivencia) hace imposible que las modificaciones del proceso de trabajo formen parte de cualquier agenda de debate interno. Tal vez, se generan algunas mejoras en los aspectos vinculados a la seguridad e higiene del trabajo.

Como ya lo señalamos en otra oportunidad, un tema atendible es que la rigidez de la organización del proceso de trabajo puede constituirse en una de las trabas más importantes del desarrollo de la gestión colectiva y las prácticas democráticas autogestionarias. Es dificultoso hacer compatibles formas rígidas, fragmentarias y rutinarias del trabajo cotidiano con dinámicas colectivas de participación y decisión colectiva.

Estas organizaciones, al igual que las empresas pymes, se caracterizaron por la ausencia de políticas y estrategias planificadas de relaciones laborales y por lo general fueron adoptando lógicas asistemáticas en las definiciones de reclutamiento, formación, desarrollo, profesionalización en la gestión, etcétera. La urgencia, inmediatez y el corto plazo, sumado a los aprendizajes de conducir la gestión sobre la marcha han postergado una mayor sistematización de estas políticas.

Esta ausencia de modificaciones en los procesos de trabajo refiere al equipamiento tecnológico con que contaban estas empresas antes de la recuperación. Es cierto también que las tecnologías condicionan y restringen en las posibilidades de reorganización del proceso de trabajo y la incorporación de modificaciones importantes.

Por otro lado y como lo señalábamos en un artículo anterior, en la organización del proceso de trabajo se perciben grandes similitudes con el resto de las empresas en relación a las funciones fijas, la fragmentación de las tareas, las repeticiones de la misma operación parcelaria, etcétera. Seguramente los trabajadores en las recuperadas tienen mayor discrecionalidad para manejar el



ritmo y la intensidad de las tareas ante la ausencia de la presión del capital y con la eliminación de los dispositivos de vigilancia anteriores. (Fajn G, Rebon J. 2005)

Tales dimensiones, como la estructura organizativa, las tecnologías, la división del trabajo, la distribución interna de los saberes y los imperativos de gestión eficiente implican todos ellos una microfísica del poder que configura las relaciones al interior de la empresa.

### **Las Nuevas Tecnologías Informatizadas**

Una realidad que impacta obviamente en los trayectos formativos profesionales y en las currícula de las escuelas técnicas son **los cambios tecnológicos** y en particular el desarrollo de los dispositivos electrónicos y la informática en la industria.

En las últimas décadas estos cambios han modificado los procesos productivos, y en las escuelas secundarias industriales la diferencia entre aula, taller y laboratorio, se revierte con las nuevas tecnologías. Tradicionalmente los **talleres** estaban dedicados al ejercicio de operaciones prácticas con máquinas y herramientas, y al aprendizaje de su manejo y la utilización adecuadas en circunstancias concretas. El **laboratorio**, en cambio estaba dedicado al estudio de procesos y la prueba de materiales mediante experiencias también concretas, en la mayoría de los casos con instrumentos de medición. La integración y automatización de diseño y producción en los proceso de transformación de los insumos, rompe esa definición y compartimentación. (Gallart)

Los matriceros miran con recelo el avance de las nuevas tecnologías, la perciben como una de las principales **amenazas** hacia la continuidad de su ocupación profesional, un riesgo que progresivamente genere un reemplazo tecnificado del saber hacer que concentran. Asimismo, no niegan la necesidad de interiorizarse de los avances y del aprendizaje en el uso de las nuevas tecnologías informatizadas. Daría la impresión que todavía, por cuestiones de costos, necesidades y urgencias, se requiere en los talleres niveles de diseño, fabricación y mantenimiento de matrices como “refugio” y conservación de tales saberes profesionales.

La relación que se establece entre las calificaciones, los oficios y las nuevas tecnologías informatizadas son de cierta opacidad. Difícilmente, se perciba claramente cuál será el impacto



que el avance de las nuevas tecnologías tendrán sobre el trabajo: reemplazará totalmente el conjunto de tareas y funciones que realizaban los trabajadores especializados y generará en un mediano o largo plazo la extinción del mismo? O se modificarán varias de las tareas, algunas desaparecerán y se generarán nuevas que demandarán cierta recalificación?

Si bien los trabajadores expresaron su preocupación como una seria amenaza a su ocupación profesional por el desarrollo de nuevas tecnologías, daría la impresión que los matriceros están más cerca de esta última alternativa, de aparición de nuevas tareas, de mayor exigencia de calificación para la aplicación de las tecnologías. Al menos en las cooperativas y las pymes, por cuestiones de costos, tareas de mantenimiento, el equipamiento que poseen y de otros condicionamientos parecería continuar el requerimiento de trabajadores calificados en estas tareas.

Tal vez, la preocupación no esté focalizada en la amenaza de las nuevas tecnologías, sino en la capacidad sistemática de la reproducción ampliada de trabajadores matriceros con los conocimientos, calificaciones y experiencias necesarios que cubran la demanda del mercado de trabajo.

La formación de nuevos profesionales técnicos de matricería parece ser un punto de intersección entre la demanda de desarrollo de habilidades prácticas en la formación técnica entre la escuela técnica y el mundo del trabajo en el que, las empresas recuperadas, cooperativas y otros emprendimientos de carácter colectivo podrían intervenir con mayor influencia. En las cooperativas de trabajo al igual que en la pequeña y mediana empresa la formación, y selección de sus cuadros técnicos y de gestión no existen mecanismos estructurados de reclutamiento y capacitación.

Lo cierto es que en muchas de las fábricas recuperadas se encuentran trabajadores calificados y maquinaria útil para el aprendizaje y la calificación en ocupaciones industriales. Lamentablemente sólo un acotado número de experiencias intentaron generar instancias formativas externalizadas. Entendemos que con los recursos valiosos, humanos y materiales, con los que cuenta estas empresas, serían factibles de conformar **instancias de enseñanza**, desde **pasantías** para escuelas



técnicas hasta **escuelas de oficio**, espacios de educación formales e informales, que resulten un aporte sustantivo a la recuperación y desarrollo de los oficios y las calificaciones.

Tampoco es extraño pensar en la posibilidad de que varias de las empresas recuperadas formen parte de un **entramado formativo**, sobre todo en las **instancias prácticas** que requiere el mundo del trabajo conjuntamente con las escuelas técnicas, las cámaras empresariales de las pequeñas y medianas empresas y los sindicatos para configurar **espacios calificantes**, que asuman la intervención en diferentes momentos del espinal de capacitación en el desarrollo de los trayectos formativos.

Por su propia historia y desarrollo, el movimiento social que representan el conjunto de empresas recuperadas trasciende la formación en términos de calificaciones técnicas, contribuyendo a la formación de la **gestión colectiva**, de **modalidades alternativas de gestión asociativa**, en la socialización organizacional sobre la base de valores democráticos y solidarios.

### **Trayectorias Laborales**

El estudio de las trayectorias se presenta como una perspectiva teórico metodológico que centra su atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo. El análisis de las trayectorias nos remite inmediatamente a un camino donde el tiempo individual, social y macroestructural se revelan como partes constitutivas de un itinerario particular.

El curso de vida de un sujeto está predeterminado por una pluralidad de tiempos, concebidos como tiempo **histórico, social y biográfico**. La importancia de la dimensión temporal se evidencia en que las trayectorias se encuentran insertas y moldeada por los tiempos históricos, aquellos procesos que son externos y condicionantes de la acción social

En esta perspectiva, según Passeron, son útiles el concepto de “carrera” o el de “trayectoria” de Bourdieu. El primero se define como la sucesión de acciones, reacciones, defensas, tácticas y estrategias que dan cuenta de los aspectos de presión no queridos, que se actualizan en una biografía y son vividos como algo personal, subjetivado. El análisis de una carrera permite mostrar, en cada punto determinado de su evolución, como un paso decisivo tomado es producto del



entrecruzamiento de una decisión del sujeto (que puede ser transacción, negociación, abstención, etc) y lo objetivo de una presión social en su camino. (Kornblit A:2004)

Las historias de cada uno de esos trabajadores que abrazaron una ocupación caracterizada por su formación profesional (matriceros) estuvo a lo largo de su itinerario vinculada estrechamente a los avatares y vaivenes de las diferentes etapas económicas que fue atravesando la historia argentina. Una ocupación que emerge y alcanza masividad de la mano del proceso de sustitución de importaciones y la modernización industrial y que sufre fuertes crisis en los períodos de apertura económica.

Poner luz sobre las trayectorias laborales de los trabajadores matriceros en las empresas recuperadas, nos permite analizar su historia anterior ligada a la conformación del entramado de pequeñas y medianas empresas que caracterizó desde los años 40 la industria nacional.

El proceso de recuperación de empresas es simbólicamente una de las manifestaciones más crudas de fin de época, de la crisis terminal del período aperturista más dramático, en el que en cinco años, entre el 98 y el 2003, quebraron más de 5000 pymes en el país. Tales años, son momentos de fuerte intensidad en dónde la crisis económica y social general, impactan en la trama de instituciones intermedias, empresas, organizaciones escolares, etcétera e implican un fuerte quiebre en las biografías personales.

La apertura económica y la desindustrialización productiva generan un alto grado de vulnerabilidad en la estabilidad del trabajo y en la historia del propio trabajador. Vulnerabilidad que implica muchas veces precarización en las relaciones laborales, y una fuerte tensión entre un presente inestable y un futuro incierto e imprevisible. Trayectorias temblorosas como las menciona Castel. (Castel R. 1994)

¿En qué medida la recuperación de empresas representó una resistencia a la mayor vulnerabilidad de su trabajo y a una mayor precarización? ¿Cómo impacta en sus trayectorias y calificaciones el hito de la recuperación?



Tal vez, se destacan tres cuestiones en el análisis de los itinerarios discontinuos y vulnerables en los procesos de recuperación.

1. Por un lado, la recuperación de la empresa permite mantener y desarrollar un emprendimiento productivo gestionado por los trabajadores, y la calificación técnica, los saberes acumulados, la experiencia práctica en el saber hacer productivo es una de las aristas más relevantes que los trabajadores conservan en relación a la especificidad del trabajo. Seguramente, es el eje que posibilita la reactivación dinámica del emprendimiento colectivo y la recomposición del sistema de relaciones de confianza (proveedores, clientes, agencias del estado, etcétera). Sus conocimientos productivos anteriores los coloca frente al desafío probable de gestionar colectivamente y de manera exitosa el futuro de la empresa cooperativa.
2. Sin embargo, convive con las **capacidades** técnicas de los trabajadores, la **precarización** que supone la carencia de una adecuada protección y cobertura social, porque no se realizan los aportes jubilatorios o aportan sobre categorías que no corresponden (monotributistas), no tienen protección para la salud, no perciben asignaciones familiares u otros beneficios sociales que les corresponde percibir a los trabajadores asalariados formales. Este es un desafío central en la agenda futura de las empresas recuperadas y de las cooperativas de trabajo en general, no deberían convivir con un marco de **desprotección o precarización laboral** que los coloca en un retroceso con relación a un trabajador asalariado formal. Tal situación se puede comprender en un período acotado, en transición hasta estabilizar la empresa, no como un escenario de vulnerabilidad permanente.

Situación paradójica la de algunos trabajadores que concentran **elevados niveles de calificación** con alto grado de **precarización en las relaciones laborales**. Tal vez herencia y continuidad del comportamiento histórico laboral de muchas pymes nacionales.



3. Por último, de las múltiples funciones que posee el trabajo en la vida de una persona, es muy fuerte el carácter que adquiere como ámbito de **socialización e integración social**, de constitución **identitaria** y acción colectiva.

La identidad profesional implica la existencia de una experiencia común, reconocerse común con otros y ser reconocido como tal, un repertorio de acciones potencialmente atribuibles a quienes comparten esta referencialidad.

De lo manifestado por los trabajadores se desprende un **proceso de socialización** ligado fundamentalmente a dos marcos organizacionales: la escuela técnica y la empresa. En las trayectorias de los trabajadores ambos espacios son los andariveles en donde se irá configurando la calificación. No se observan que en el pasado y de acuerdo a los relatos, hayan sido puestas en práctica **políticas de pasaje estructuradas** entre ambas. Por lo general no se verifican una orientación que intente vertebrar cierta formalización del mercado de trabajo en ese pasaje de la escuela técnica a la fábrica y mucho menos entre tales escuelas y un conglomerado de pymes y/o cooperativas.

*Yo inicialmente fui a una escuela técnica, en los años 80, una vez recibido, en el año 82 yo empiezo trabajando en un taller que tenía tornos automáticos, una parte de mantenimiento, era un taller chico también en donde me puedo desenvolver en un montón de cosas aprender a preparar máquinas, los tornos automáticos, incluso fabricar las levas con los tornos automáticos, eso me lleva a que después empiece a trabajar en otro lado, haciendo changas, fuera del horario de trabajo, tenían matriceria y pase a trabajar ahí, y ahí empiezo a trabajar de lleno en el oficio de matricero, lo que yo hacía antes era mecanizado y mantenimiento aparte del preparado de los tornos automáticos, que eso es lo bueno que tiene trabajar en un taller chico porque aprendes a hacer de todo. En una fábrica te encontras a veces limitado, por más que tengas ganas de hacerlo no lo puedes hacer, aunque es por lo que me cuentan, nunca he trabajado en fábricas grandes, mi papá si ha trabajado. (trabajador matricero de empresa recuperada)*

En síntesis, hemos intentado aproximarnos a la complejidad que la construcción de las calificaciones adquiere en el mundo del trabajo en general, abonando a un debate que requiere mayor profundización entre las cooperativas y empresas recuperadas, tanto por los saberes y



competencias de gestión que le son particulares, como por el rol que pueden jugar en el entramado de espacios calificantes.

## **Bibliografía**

Basualdo, D. M.; Sistema Político y Modelo de Acumulación en la Argentina. Notas sobre el transformismo argentino durante la valorización financiera (1976- 2001), Universidad Nacional de Quilmes Ediciones, Buenos Aires, 2001.

Castel, Robert; La desestabilización de la condición salarial, en Alternativas Económicas, febrero de 1994.

Crozier M. y Friedberg E.; El Actor Y El Sistema, Alianza Editorial Mexicana, 1990.

Dadoy M. "La calificación en Cuestión" 1987. Material interno. Cátedra Sociología del Trabajo.

DE LA GARZA TOLEDO E; (coordinador) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. FCE. Mexico. 2000.

Fajn Gabriel y otros; Fábricas y empresas recuperadas: Protesta Social, autogestión y rupturas en la subjetividad, Editorial CCC, 2003.

Fajn, G. y Rebon, J. El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas. En Revista Herramientas. Nro. 28. 2005.

Gallart, M. A. "La escuela técnica industrial en Argentina: ¿un modelo para armar?". Montevideo, OIT/Cinterfor, 2006. 91 p.

Gallart, M. A. "Las Escuelas Técnicas y el Mundo del Trabajo: La Carrera de los Egresados". Cuaderno del Cenep N 38-39. Buenos Aires. 1987.

Jacinto C. "La Construcción Social de las Trayectorias Laborales de Jóvenes" Ides. 2010.

Kornblit A. "Metodologías cualitativas en ciencias sociales". Editorial Biblos. Argentina. 2004.

Lichtenberger Y. "Competencia y Calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación" Documento para el seminario del 13, 14, 15 y 17 de noviembre de 2000. Piette. 2000.



Lucita, Eduardo; "Fábricas ocupadas y gestión obrera en Argentina. Ocupar, resistir, producir" en Revista Cuadernos del Sur, Buenos Aires, octubre 2002.

Luxemburgo, Rosa; Reforma o Revolución, Editorial Fontamara, Barcelona, 1975.

Mandel, E.; Control obrero, consejos obreros, autogestión; Antología. Ediciones Era, Suecia, 1970.

Marc, Maurice y Sélér; Silvestre; Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania. Aproximación a un análisis societal; Editorial MTSS, España, 1987.

Rebón, Julián; Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas; Ediciones PICASO-La Rosa Blindada, Buenos Aires, 2004.

Roberti, M. "Rupturas y Subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales". En Revista Trabajo y Sociedad. Nro 18 vol XV. Santiago del Estero. Argentina. 2012.

Schuster, Federico y Scribano, Adrián; "Propuesta social en la Argentina de 2001: entre la normalidad y la ruptura", en Revista Observatorio Social de Latino América, CLACSO, Buenos Aires, septiembre 2001.

Smith, V. "El legado de Braverman La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde" Revista Sociología del trabajo, , Nº 26, 1995-1996 (Ejemplar dedicado a: Braverman: veinte años después) , págs. 3-28.

Spinosa M "el estudio de los perfiles profesionales en el marco de las relaciones entre educación y el trabajo: el caso de los técnicos químicos en Argentina". Tesis de Maestría. Argentina. 2004

Thompson, Edward; La Formación de la clase obrera en Inglaterra, Barcelona, Crítica, 1989.

Thwaites Rey, Mabel; "Autogestión Social y Nueva Organización del Trabajo. La Autonomía como Mito y como Posibilidad", Especial para Argenpress, Info.2003.

Vieitez, Candido y Dal Rri, Neusa; Trabajo asociado: Cooperativas y empresas de autogestión, Editora DP&A, 2001.