

**Cooperativas de trabajo provenientes de procesos de
recuperación de empresas en el área Metropolitana de Buenos Aires:
organización del trabajo, solidaridad y cooperación.**

Nicolás Dzembrowski. (CEIL-PIETTE, CONICET) Docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo. (FSOC-UBA) E-mail: ndzembrowski@gmail.com – ndzembrowski@ceil-piette.gov.ar

La noción de solidaridad como concepto dentro del pensamiento social surgió hacia mediados del SXIX (Leroux, 1841) con miras a dar cuenta del sustrato en el cuál los vínculos de la sociedad moderna estaban fundados. De allí en más, diversas corrientes religiosas, políticas y científicas (cristianas, marxistas, interaccionistas, funcionalistas, etc.) la retomarán para hacer referencia a distintas formas de unión e interacción entre grupos más o menos específicos.

En el caso de las cooperativas de trabajo, la referencia a la solidaridad debe hacerse desde una perspectiva particular, dado que, en tanto forma organizativa proveniente de la libre voluntad de los sujetos, enmarcada en objetivos propios y colectivos y cuyas lógicas son irreductibles al interés individual, el hecho asociativo precisa de un enfoque de análisis que de cuenta, principalmente, del modo en el cual las interacciones se desarrollan, de cómo se produce el lazo social, sobre qué bases y bajo qué condiciones (Maldovan, J., N. Dzembrowski; 2009).

El presente artículo abordará la cuestión de la organización del trabajo y la solidaridad en el ámbito cooperativo a partir del estudio de las relaciones sociales y de las prácticas laborales que se desarrollan en cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas por sus trabajadores, ubicadas en el área Metropolitana de Buenos Aires. Como parte de avances de investigación sobre la temática, en esta oportunidad se privilegia un abordaje cualitativo en el que se utilizan como instrumentos de recolección de la información la entrevista y la observación.

La construcción de la cooperación

Las cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas (CTPPRE) aparecen como un fenómeno asociativo en respuesta a la problemática del desempleo como consecuencia del masivo cierre de empresas que se dio en Argentina hacia fines de la década del `90 y principios de la década actual. En este contexto surgen variadas experiencias por parte de los trabajadores que deciden unirse de manera asociada para gestionar las empresas formando cooperativas de trabajo como forma de superar el cierre de sus fuentes de trabajo (Angélico, H., Gómez, V., Dzembrowski, N; 2008).

A partir de un relevamiento realizado durante el año 2008 sobre 33 cooperativas de trabajo de este tipo ubicadas en el área metropolitana de Buenos Aires, el cual se basó en la aplicación de un cuestionario estructurado y en la realización de entrevistas a representantes de las mismas, describiremos en primer lugar las experiencias para luego analizar las relaciones sociales de cooperación y solidaridad que surgen de estas formas asociativas de trabajo (Angélico, H., Dzembrowski, N.; 2009),

Caracterización

El grupo de cooperativas relevadas y que forman parte del presente estudio surgen a partir del año 2001, encontrando que hasta el 2002, año de mayor número de recuperaciones, se cuentan poco más de la mitad del total de casos relevados. A partir del 2003 se da una baja significativa de recuperaciones con respecto a 2001-2002, aunque el número de casos se estabiliza y se mantiene constante hasta el 2007 en donde se observa una leve suba con respecto a los 4 años anteriores¹.

Todos los casos relevados se encuentran actualmente en funcionamiento, las primeras cooperativas lograron mantenerse en el tiempo aunque con grados de consolidación diferenciados. En tal sentido consideramos que el fenómeno a estudiar ya no es el proceso de surgimiento sino la actualidad de las experiencias asociativas, del funcionamiento del grupo como asociados para el empleo.

¹ Desde el año 2008 y hasta la fecha continúan surgiendo recuperaciones entre los que se encuentran los casos de Torgelon, Arrufat, Fadip y Alcoyana entre otros.

En cuanto a la ubicación de las Cooperativas la mayor parte, 73%, se distribuye en el Conurbano de la provincia de Buenos Aires, con mayor presencia en la zona Sur (Avellaneda, Lanús, Quilmes) y Norte (Villa Martelli). Esta distribución se corresponde con el proceso de concentración fabril en la región en el cual la actividad industrial desarrolló una marcada tendencia a la ubicación de fábricas en las áreas suburbanas alejándose progresivamente del centro de la Ciudad de Buenos Aires.

Con respecto a las ramas de actividad de las cooperativas, la distribución se presenta de forma heterogénea, la principal actividad que desarrollan las mismas corresponde a la metalúrgica con el 30,3%, seguido por la alimenticia 15,2%; un escalón más abajo se ubican la actividad textil, la curtiembre y la ladrillera todas con el 6,1%. Un dato que muestra la heterogeneidad mencionada más arriba es el elevado porcentaje que se presenta bajo la categoría de "Otras" (36,4%) dentro de esta se encuentran: fabricación de muebles, pinturas, industria del vidrio, lavaderos industriales, servicios de salud y fabricación naval entre otros.

Otro aspecto relevado que nos muestra tanto la estructura diferenciada de las cooperativas, así como la generalización que tuvo la crisis en gran parte de la actividad industrial, es el tamaño de las empresas, en términos de cantidad de trabajadores, que se convirtieron en cooperativas de trabajo. Las empresas lucrativas en los momentos antes del cierre eran de diverso tamaño y con diferente número de trabajadores.

Las dos categorías con mayor número de casos son las empresas de hasta 25 trabajadores antes del cierre (27,3%) y aquellas con más de 100 trabajadores (30,3%). Este dato refuerza la diversidad de características de las empresas fallidas que fueron objeto de estos procesos de recuperación por sus trabajadores.

Si bien la cantidad de trabajadores que formaron parte del grupo promotor de las cooperativas proviene de aquellos que todavía trabajaban en la empresa lucrativa anterior antes del cierre, ésta muestra una significativa disminución. Para el conjunto de las cooperativas y en promedio la cantidad de

trabajadores que iniciaron la experiencia asociativa es de un tercio del número de asalariados que trabajaban bajo patrón.

Un dato que muestra el duro proceso del inicio del funcionamiento de las cooperativas y que puede explicar la baja de trabajadores que las sostuvieron es el tiempo que pasó entre el inicio de la experiencia asociativa, el comienzo de la producción y la percepción de los primeros ingresos.

En promedio para el conjunto de casos relevados, pasaron poco más de 6 meses (6,22) entre la conformación del grupo promotor de las cooperativas y el comienzo de la producción; y casi 8 meses (7, 88) entre la conformación del grupo promotor y la percepción de los primeros ingresos provenientes de la actividad productiva de los emprendimientos asociativos. Ese lapso de tiempo entre que se conformo la cooperativa y el comienzo de la obtención de ingresos provenientes de las mismas hizo que muchos trabajadores deban abandonar la iniciativa.

Por conformación del grupo promotor entendemos al momento en que los trabajadores decidieron asociarse para sostener los puestos de trabajo ante el cierre de las empresas, este momento generalmente se dio inmediatamente después de dicho cierre.

Como señalamos anteriormente el número de trabajadores entre el cierre de la empresa y la conformación de la cooperativa varió significativamente. De una media de 87 trabajadores (87,67) por empresa se pasó a 30 (30,06) trabajadores por cooperativa en el inicio de las experiencias.

Esta disminución se explica principalmente por la incertidumbre laboral de los trabajadores ante la pérdida de sus antiguos trabajos. La necesidad de encontrar rápidamente nuevos lugares de inserción laboral llevó a muchos trabajadores a tener que separarse del grupo promotor de la cooperativa y buscar trabajo en otros lugares. Por otro lado muchos compañeros de la empresa fallida no estuvieron de acuerdo o no creyeron que era posible la recuperación de la empresa por parte de los trabajadores y la puesta en funcionamiento de la cooperativa.

Las recuperaciones de empresas y formación de cooperativa se presentan principalmente como una instancia defensiva por parte de los

trabajadores ante la pérdida de su fuente de trabajo. A su vez la deuda, tanto en salarios como en indemnizaciones y aportes a la seguridad social, que en la mayor parte de los casos la empresa mantenía con los trabajadores actuó como un justificativo para la legitimidad del avance de éstos en la conformación de las cooperativas.

De esta manera, se produce una situación hasta ese momento inédita para el conjunto de los trabajadores. Su forma de representación tradicional referenciada en el sindicalismo no actuó en la mayoría de los casos como una instancia de defensa cierta para descomprimir el conflicto y al menos llegar a negociar las indemnizaciones. La crisis económica y del mercado de trabajo, sumada al proceso de debilitamiento del poder sindical hacia principios del 2000, obligó a los trabajadores a recurrir a nuevas formas de lucha para la defensa de sus fuentes de trabajo. Ésta, junto al reclamo de las deudas fue el principio motor en la recuperación de la fábrica, la constancia en la conformación de la Cooperativa y la autogestión de la producción es el trabajo recuperado.

Hasta aquí hemos desarrollado una caracterización de las cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas teniendo en cuenta los rasgos que presentan en términos de año de conformación, rama y sector de actividad, cantidad de integrantes en el inicio y la problemática laboral de los mismos.

Las formas en que los colectivos de trabajadores se organizan de manera autogestiva y los conocimientos y competencias que éstos aportan tanto por su experiencia como ex-trabajadores asalariados como aquellas que van adquiriendo en el desarrollo de sus prácticas laborales en estas nuevas formas asociadas moldean la realización del trabajo de manera que lo técnico y lo social confluyen en las prácticas organizativas y en la dinámica del proceso productivo.

La organización de la Cooperación

La organización del trabajo es uno de los aspectos centrales para abordar la realidad asociativa en las cooperativas de trabajo. Desde la sociología del

trabajo, este punto ocupa un rol medular en el análisis de las relaciones sociales, laborales y productivas que se estructuran alrededor del trabajo.

El Consejo de Administración: nueva autoridad del colectivo asociado

Las funciones de dirección de la empresa se presentan como un cambio significativo desde que pasaron a ser cooperativas de trabajo. La toma de decisiones sobre la marcha de los distintos asuntos de la cooperativa pasó a estar en manos de los trabajadores.

Esta novedad implica, entre otras cuestiones, decidir quienes serán los encargados de ocupar los lugares del consejo de administración (exigencia formal de toda cooperativa). El proceso regular para dicha designación es por el consenso de los socios a través de una votación. Este consejo de administración debe estar conformado por un presidente, un secretario, un tesorero y un síndico.

Las funciones de estos son la realización y el seguimiento de gestiones ante los organismos públicos para llevar adelante las formalidades legales de la cooperativa: presentación de documentación, formularios para el acceso a la asistencia del Estado, reclamo por la ley de expropiación y en algunos casos también son los que se ocupan de las cuestiones administrativas.

Sin embargo estas funciones no siempre dependen del consejo de administración y pueden ser delegadas a otros miembros de la cooperativa. En definitiva, las funciones del Consejo se presentan como una formalidad pudiendo estar repartidas entre otros socios de las cooperativas que no pertenezcan al mismo.

En este sentido, indagamos a cerca de cual es la función principal que desempeñan los miembros del consejo en la cooperativa, preguntamos en torno a que actividad dedicaban más tiempo, si en funciones de dirección o de fábrica, con el objetivo de conocer la importancia de los miembros del mismo en el desarrollo de las actividades productivas de las cooperativas.

La respuesta mayoritaria (42,4%) fue que no hay diferenciación entre las dos funciones y sólo una minoría (21,2%) contestó que dedican más tiempo al consejo que a otras tareas en la fábrica.

El análisis de esta respuesta pareciera sugerir que la pertenencia o no al consejo de administración no implicaría una mayor incidencia en las decisiones que refieren a la organización del trabajo, siendo las autoridades de la cooperativa representantes de un cargo formal que no influye en la misma. Sin embargo podemos pensar que esto no es tan así.

Organización del trabajo

Aquellos que ocupan los puestos del Consejo de administración en las cooperativas son generalmente quienes tienen un mayor conocimiento de las tareas de producción, a su vez son quienes tienen mayor antigüedad en la empresa/cooperativa y en muchos casos provienen de ser quienes asumían alguna forma de representación (delegados, miembros de comisión interna) de los compañeros durante el período anterior a la conformación de la cooperativa.

En tal sentido, la pregunta por quienes organizan el trabajo muestra la importancia que el consejo tiene en el funcionamiento de la misma. Ante la ausencia de un dueño que asuma las decisiones en torno a la organización del trabajo, es el consejo (33%) por sobre otros grupos de trabajadores el que la define.

El otro grupo de trabajadores que sobresale en la organización del trabajo es el de supervisores o encargados (18%). Estos son aquellos miembros de las cooperativas que poseen mayor conocimiento en la realización del trabajo junto a los trabajadores calificados que son quienes organizan la producción en el 15% de las cooperativas.

De este análisis se desprende que los trabajadores que ocupan lugares en el consejo de administración son elegidos por su conocimiento del trabajo y que su autoridad para decidir sobre la organización del trabajo deviene en mayor medida de su saber sobre el proceso productivo que por el lugar formal que ocupan en la estructura jerárquica de la cooperativa.

Todo esto nos lleva a proponer que la organización del trabajo en las cooperativas esta basada más en el conocimiento de algunos trabajadores en el proceso productivo, que en la opinión de la mayoría de los integrantes del colectivo. De hecho, solamente un 15% de las cooperativas organizan el

trabajo por medio de asamblea. Es decir que existe una correlación entre saber calificado y gestión de la cooperativa.

A partir de esto, observamos que en estas cooperativas de trabajo prima lo productivo por sobre lo administrativo. La propia historia organizativa de las empresas cuando eran dirigidas por sus dueños y el origen de las experiencias asociativas remite a esta realidad.

La escisión de funciones propias de la organización taylorista de la producción, en la que coexisten dos planos separados dentro de la organización asumiendo uno la concepción de las tareas y otro la ejecución de las mismas planteaba para los trabajadores de planta una separación técnica y social de los mandos medios y administrativos de las empresas.

A su vez, en la mayoría de los casos, la participación de trabajadores que no fuesen los de producción en la conformación de las cooperativas fue mínima, siendo las tareas realizadas anteriormente por éstos asumidas por el colectivo asociado con las particularidades señaladas.

La impronta del proceso productivo es imborrable en las cooperativas y, si bien la idea de horizontalidad esta presente en el discurso de los sujetos, los trabajadores asociados recrean sus propias instancias de organización del trabajo y del proceso productivo. Estas formas de organización se cristalizan en una especie de "taylorismo consensuado" por medio del cual los trabajadores delegan responsabilidades productivas y administrativas en aquellos que por características personales (antigüedad, liderazgo) y laborales (saberes técnicos) tienen un mayor conocimiento de las mismas (Angélico, H., Forni, F., Gómez, V., Dzembrowski, N., Balbachan, F.; 2008).

Este consenso en la división de tareas se produce de manera implícita en la cotidianeidad de la cooperativa y es reforzado de manera explícita en las decisiones que toma el colectivo asociado en las asambleas.

Las decisiones sobre temas referentes a la producción de las cooperativas definen en gran parte la organización del trabajo que se da en las mismas. Éstas son el resultado de un consenso establecido entre los trabajadores por el cual existe un compromiso de solidaridad e involucramiento entre ellos que refuerza su participación.

Pero la existencia de este consenso no esta solamente definido por la participación en las asambleas. Como venimos sosteniendo, en las decisiones referidas a cuestiones de producción tienen mayor peso la opinión de las autoridades y de los trabajadores calificados y más experimentados, que el acuerdo de todos los integrantes de la cooperativa.

Esto no quiere decir que esas decisiones particulares sobre cuestiones generales sean tomadas sin la legitimidad del grupo. Volviendo a la idea de un "taylorismo consensuado" podríamos suponer que el grupo delega (explícita o implícitamente) la organización del trabajo en ciertos miembros que por sus conocimientos y capacidades (competencias) se imponen dentro del colectivo.

Las relaciones de solidaridad y las interacciones sociales en la Cooperación

El trabajo asociado es una construcción diaria que implica una constante interacción entre los integrantes del colectivo de trabajo. Las funciones que cada uno ocupa en la realización del proceso productivo, la distribución de los ingresos, las decisiones acerca de que, como y cuanto se va a producir entre muchas otras son tomadas consensuadamente.

Si bien el consenso en la toma de decisiones es la forma primordial en que se manejan las cooperativas, como apuntamos más arriba, esto no quiere decir que no existan diferencias entre los socios y que el conflicto no se presente en ocasiones o que cada decisión requiera la conformidad de todos los trabajadores.

En general los trabajadores reconocen la existencia de cambios significativos desde que son cooperativistas o trabajadores asociados con respecto a su pasado asalariado. Estos cambios son valorados positivamente como una forma distinta de ver el trabajo y la relación con sus compañeros.

Estas cuestiones están vinculadas sobre todo a temas del trabajo y de las relaciones e interacciones que surgen de la cooperación. En tal sentido ante la pregunta acerca de comparar las relaciones que existían antes y las que se dan desde que son cooperativas, las respuestas apuntan a la solidaridad, el

compromiso, el conocimiento más cercano de los compañeros y la posibilidad de crecer individual y colectivamente.

Esto se cristaliza en acciones concretas de ayuda mutua entre los trabajadores, la solidaridad se da tanto dentro como fuera de las fábricas. Por un lado se complementan en las distintas tareas productivas, principalmente intercambiando funciones entre los trabajadores del sector productivo; pero también existen instancias de solidaridad en cuestiones personales que exceden el ámbito de la fábrica. Estas prácticas llevan a los trabajadores a formas de ver la cooperativa como un lugar que además de ser su fuente laboral es una instancia de generar y acceder a vínculos sociales, de amistad y compañerismo que anteriormente eran menos frecuentes o directamente no existían.

La solidaridad en el trabajo trasciende la preocupación por la correcta realización de las tareas. El día a día en la cooperativa a la vez que el tipo de interacciones que implica la autogestión, en el sentido de generar espacios de discusión y rotación de tareas así como la experiencia propia de la recuperación de la fábrica contribuyen a compartir preocupaciones y vivencias que trascienden lo laboral.

Las cooperativas establecen ciertos mecanismos de ayuda a los socios para solventar ciertos gastos extraordinarios que pueden surgir ante enfermedades de ellos o de su grupo familiar, ante el fallecimiento de algún trabajador, el nacimiento de los hijos, etc.

Por otro lado también se generan espacios en los que se comparte un deporte o actividad recreativa, reuniones sociales o días de festejo en los que conmemoran fechas importantes para el grupo.

Por el lado de los mecanismos de ayuda, las más frecuentes se dan ante el fallecimiento de un familiar y por enfermedades o accidentes (74,2% y 71% de los casos respectivamente); la primera representa el 28% de las respuestas y la segunda el 26,8%. El 64,5% de las cooperativas ayuda a la familia ante el fallecimiento del trabajador (con los gastos del sepelio o incluso dándole trabajo a familiares cercanos) lo que representa el 24,4% de las respuestas y el 25,8% de las cooperativas ayuda a los trabajadores ante nacimiento de hijos

o casamiento de algún integrante. Por último el 29% de las cooperativas afirman tener algún otro mecanismo de ayuda que generalmente se refiere a préstamos ante alguna eventualidad sin estar especificada con anterioridad, es decir que ante cada situación se trata de ayudar de alguna manera.

Estas son formas en las que las nuevas relaciones sociales que se generan a partir del trabajo asociado y autogestionado se cristalizan en acciones solidarias entre los trabajadores, mostrando que a la par de resolver necesidades laborales también generan vínculos de reciprocidad.

Encontramos en los diferentes casos que existe una mixtura entre la motivación que prima para la construcción de la asociatividad. Por un lado existe la idea de resolver necesidades y obtener ventajas para la reproducción de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias (42,4%), pero también está presente el hecho de compartir valores como trasfondo del vínculo que prima en la relación entre los asociados (54,5%). Ante la pregunta a cerca de cual es el significado de la organización cooperativa para sus miembros encontramos como respuesta mayoritaria el acceso al trabajo para el 87,5% de los casos (33% de las respuestas)

La cooperación en la decisión

La cooperación en el trabajo como en cualquier ámbito que reúna a diferentes personas es fundamentalmente la coordinación de la acción conjunta de éstas en pos de la realización de uno o varios fines. Esta acción conjunta organizada que es el cooperar se encuentra a su vez mediada por pautas que la regulan y que, como vimos anteriormente, en las cooperativas de trabajo disponen las formas en que el mismo se organiza.

Podemos pensar entonces que la cooperación es la base organizativa del trabajo colectivo y que en el caso de las cooperativas de trabajo se desarrolla de manera más o menos consensuada debido al carácter horizontal que rige el principio de igualdad entre los socios. Este principio cristaliza en gran parte en las formas de decisión que se implementan para establecer la cooperación en la organización del trabajo.

El principal canal de comunicación institucional de las cooperativas es la asamblea de socios, en éstas los integrantes de las cooperativas se encuentran de manera regular para tratar los temas que hacen a la vida de la organización.

Si bien sabemos que al mismo tiempo éstas se complementan con reuniones informales entre grupos de trabajadores y en la interacción cotidiana, la asamblea es el órgano institucionalmente establecido con legitimidad para la discusión y organización de las diversas cuestiones que competen a la cooperativa, al grupo y a cada uno de los trabajadores que la conforman.

La participación en las asambleas esta reservada por estatuto a los socios de las cooperativas en igualdad de derechos, esto es que se sigue el principio de un socio un voto.

Para las cooperativas estudiadas este principio se cumple mayoritariamente, en el 85 % de los casos las asambleas son realizadas con la presencia de todos los socios y solamente para el 12% de las cooperativas quienes participan son los integrantes de la comisión directiva.

A su vez las reuniones y asambleas que realizan las cooperativas tienen cierta periodicidad dada por el estatuto que fija la obligatoriedad de convocar a asamblea de socios. Sabemos que dicha disposición puede ser solo formal y no coincidir con las necesidades de discusión sobre cuestiones que surgen en el día a día del trabajo y, en tal sentido, nos interesó indagar a cerca de cual es la periodicidad con la que se juntan a evaluar la marcha de la cooperativa.

Generalmente al inicio de las experiencias las reuniones eran muy frecuentes, la cantidad de temas a resolver y decisiones por consensuar llevaba a que las cooperativas se encuentren en un estado de deliberación constante. Por otro lado en los comienzos las exigencias de producción no eran prioritarias ya que los pedidos fueron aumentando con el tiempo.

En la actualidad las reuniones para evaluar la marcha de las cooperativas se realizan mayoritariamente en forma semanal y mensual en el 33,3% y 24,2% de los casos respectivamente; el 18,8% realiza reuniones quincenalmente, el 9,1% de forma diaria y el 9,1% cuando es necesario.

Los espacios de reunión para tratar los temas referidos a la marcha de la cooperativa se presentan como una nueva instancia de interacción entre los trabajadores asociados. Anteriormente, cuando la organización estaba al mando de sus dueños originales, este espacio estaba reservado a la gerencia de la fábrica y los trabajadores se limitaban a cumplir sus funciones específicas referidas al puesto de trabajo.

La autogestión implica que los trabajadores asuman nuevas responsabilidades referidas a la toma de decisiones que exceden la realización de las tareas de ejecución. De esta manera para la gestión de las cooperativas se vuelven necesario establecer éstos espacios de interacción en los que se piensan las problemáticas del trabajo y del grupo que terminan definiendo la forma de organización, cooperación y gestión.

Los temas que se abordan en las reuniones de trabajadores son diversos y en última instancia se relacionan con las principales problemáticas que deben afrontar las cooperativas para cumplir con sus objetivos referidos a la realización de la producción y el mantenimiento del trabajo de sus asociados.

Entre los principales temas que se tratan en las reuniones y asambleas figuran aquellos referidos a cuestiones de producción, como la cantidad y la calidad de la misma, temas de comercialización, división de las tareas, cuestiones en torno a las necesidades de inversión y financiamiento, remuneraciones de los socios y no socios, la temática de la cooperación y el grupo así como las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Del cuadro se desprende que las temáticas más comunes que se abordan en las reuniones están referidas a cuestiones propias del funcionamiento productivo de las cooperativas. Así observamos que el 80,6% de los casos tratan la realización de la producción como principal tema de reunión. La preocupación por la colocación de esa producción, es decir la forma de comercialización y la búsqueda de clientes es otro de los temas más frecuentes para el 54,8% de las cooperativas seguido por la división de las tareas (32,3%). La cuestión de la inversión y el financiamiento de la cooperativa también son abordada prioritariamente en el 29% de los casos.

Por otro lado encontramos que si bien los temas referidos a cuestiones de producción, o dicho de otra forma a todo aquello que se relaciona con la realización del trabajo, del proceso productivo y su organización, ocupan mayor presencia en las reuniones, en las mismas también se tratan temas referidos al grupo de trabajo y la cooperación (16,1%), y a las relaciones interpersonales entre los trabajadores (9,7%).

Este análisis de los datos obtenidos refiere a ese ámbito anteriormente presentado como instancia de socialización de las inquietudes, problemáticas y necesidades de las cooperativas que son las asambleas y reuniones conjuntas de los trabajadores. Pero en el día a día, en la cotidianeidad de la organización es necesario tomar decisiones sin pasar por la dinámica de la asamblea. El trabajo impone sus propios ritmos que requieren que los trabajadores se dediquen a lo productivo.

La lógica democrática se complementa con la delegación de funciones en los diferentes compañeros. En tal sentido nos interesó saber quien decide en lo inmediato respecto a cuestiones referidas a la producción. En este punto las cooperativas muestran la existencia de un reconocimiento a la jerarquía sobre las formas de producción por sobre la opinión de todos los integrantes.

Si bien el 39,4 % de los casos responde que la decisión se realiza entre todos, el 33,3% afirma que la decisión en lo inmediato corresponde a las autoridades, un 12,1% al grupo de los trabajadores calificados y un 6,1 % al encargado o supervisor del sector.

Siguiendo con la toma de decisiones que el proceso autogestivo implica, un punto central refiere a la cuestión de las remuneraciones, es decir como se definen, quienes y en base a que criterios lo hacen. La remuneración por la realización de un trabajo en las empresas convencionales adopta generalmente la forma de salario, el cual puede estar fijado en función de las horas trabajadas o de la cantidad de productos realizados. En las cooperativas el concepto es otro, no existe la forma de remuneración salario, sino que al ser socios realizan retiros mensuales en función de criterios adoptados por el colectivo.

Esta diferencia es una novedad para los trabajadores que asumen la administración y la decisión de los retiros y repartos periódicos bajo una lógica distinta a la que rige la relación entre capital y trabajo en el resto de las empresas.

En primer lugar observamos la forma que tienen las cooperativas en fijar las remuneraciones, es decir cual es la referencia para establecer los retiros mensuales de los trabajadores socios. En primer lugar más del 80% de las cooperativas afirman que lo hacen según criterios internos propios. Solamente el 9% de los casos relevados declaran que toman al convenio de la actividad como referencia para establecer las remuneraciones, una sola cooperativa (3%) lo establece según el convenio y finalmente el 6% lo hace de acuerdo a los ingresos.

En cuanto a quienes son los que definen las remuneraciones, la mayor parte de las cooperativas lo hace a través de la asamblea de socios (72,7%), siguiendo el principio de la participación de todos y buscando el consenso del colectivo para definir el monto de los retiros. Otra forma de definir las remuneraciones que se da en las cooperativas es a partir de la decisión de algunos trabajadores que por diferentes cuestiones que los distinguen del resto tienen la legitimidad para establecer los montos de los retiros. Así se observa que en el 27,3% de las cooperativas las remuneraciones las definen cierto grupo de trabajadores (las autoridades para el 15,2% y los socios fundadores para el 12,1%).

Por último en relación a las remuneraciones indagamos a cerca del criterio para su distribución. Esto es conocer si existen diferencias en los montos que retiran los socios en concepto de retiro en función de las diferentes calificaciones, horas trabajadas y tareas que realizan.

La mayor parte de las cooperativas (88%) no distinguen diferencias entre las tareas, las calificaciones y las horas trabajadas para la distribución de las remuneraciones, pagando un monto igual para todos los socios. Solamente el 6% distingue las calificaciones de los trabajadores socios para la distribución de las remuneraciones y el 6% restante contempla la cantidad de horas trabajadas (3% por horas y 3% por horas y según tareas realizadas).

Reflexiones finales

Las CTPPRE han logrado establecerse como una modalidad que se viene consolidando dentro del abanico de formas asociativas para el trabajo existentes en la Argentina. En su faceta productiva y de generación de trabajo e ingresos para sus integrantes muestra resultados diversos dependiendo de cada caso, revelándose, en términos generales, como una opción válida para dar respuesta a las necesidades de reproducción de las condiciones materiales de vida de sus miembros.

A su vez, las CTPPRE, crean una dinámica de interacción social generando vínculos y relaciones sociales que basadas en el principio de la solidaridad y la reciprocidad tienden a reconstruir ciertas fallas del lazo social que otrora se encontraban reguladas por el mercado de trabajo asalariado.

Resulta, entonces, de interés para la investigación social profundizar en estas experiencias asociativas para el trabajo, que a la vez que dan respuesta a necesidades de trabajo e ingresos para sus miembros, son una forma de hacer sociedad.

Bibliografía

- ANGÉLICO, H., DZEMBROWSKI, N., (2009), "El comportamiento del empleo y la organización del trabajo en las Cooperativas de trabajo provenientes de fábricas recuperadas en períodos de crisis y crecimiento", 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

- ANGÉLICO, H., FORNI, F., GOMEZ, V., DZEMBROWSKI, N., BALBACHAN, F., (2008), "Asociatividad y cooperación en situaciones de trabajo. Las cooperativas de trabajo en el Área Metropolitana", Encuentro PRE – ALAS, Corrientes.

- ANGÉLICO, H., GOMEZ, V., DZEMBROWSKI, N., (2008), "Experiencias asociativas para la generación de empleo. El caso del Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas", Vº Encuentro de Investigadores Latinoamericanos de Cooperativismo, Riberão Preto, San Pablo.

- CATTANI, A. (compilador); "La otra economía", Editorial Altamira, Buenos Aires, 2004

- CAILLE, A., (1998). *Don et Association*, in: *Une seule Solution: L'association*. La revue du MAUSS semestrielle, 11, 1er trim., pp 75-83
- DZEMBROWSKI N., MALDOVAN J. (2010), "Organización y control del trabajo en los emprendimientos asociativos: una comparación de casos entre cooperativas provenientes de recuperación de empresas y cooperativas de recuperadores urbanos", VI Congreso ALAST (Asociación latinoamericana de sociología del trabajo), Ciudad de México, 20 - 23 abril.
- FORNI, F., (Compilador) (2004), *Caminos solidarios de la economía argentina*, Ediciones Ciccus, Buenos Aires.
- LAVILLE, J-L, SAINSAULIEU, R, (1997), *Sociologie de l'association. Des organisations à l'épreuve du changement social*, Desclée de Brouwer, Paris.
- LEROUX, P. (1841) «De l'humanité, de son principe et de son avenir, Perrotin, Paris.
- MALDOVAN, J., DZEMBROWSKI, N. (2009), *Asociatividad para el trabajo: una conceptualización de sus dimensiones*, en *Revista MARGEN* Edición N°55-Setiembre 2009.
- RAZETO, L., (1985), *Economía de solidaridad y mercado democrático*, Edición PET, Santiago de Chile.
- REBÓN, J (2007), *La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción*. Ediciones Picaso –Colectivo Ediciones, Buenos Aires.
- VUOTTO, M., (1994), *Paradojas de la organización cooperativa*, en GIARRACA, N. (Compiladora), *Acciones colectivas y organización cooperativa. Reflexiones y estudios de caso*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- VUOTTO, M., (2000), *El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo*, en *Nuevos Documentos 2000/9*, CEDES, Buenos Aires.