

**Trabajadores contratados de las fábricas recuperadas, un estudio de caso**

Pablo Ardenghi. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

E-mail: pardenghi@hotmail.com

**Introducción**

En los últimos años ha existido una preocupación por el tema de las fábricas recuperadas. Abunda una gran cantidad de investigaciones que hacen referencia a cuestiones como su origen, el lugar que ocupa una fábrica recuperada en el mercado, el impacto social que éstas generan y las relaciones de producción que se desarrollan entre los trabajadores-socios de las mismas.

Habitualmente las fábricas recuperadas se organizan como cooperativas, siendo socios todos sus integrantes; si necesitan incrementar el personal contratan trabajadores por seis meses, pasado ese tiempo y de acuerdo con la legislación, estos últimos deben ser incorporados como socios o en caso contrario despedidos.

Los primeros interrogantes que motivaron a esta investigación nacieron en la Plaza San Martín de La Plata, que se ubica frente a la gobernación provincial. Un mediodía de 2008 asistí a la marcha de trabajadores de fábricas recuperadas, que solicitaban la aprobación definitiva de la ley de quiebras. En el diálogo con miembros de distintas cooperativas, hemos detectado, que en el interior de las fábricas existen ciertas diferencias que los documentos estudiados parecieran no haber relevado. Estas diferencias o jerarquías comenzaban con los socios fundadores (que habitualmente también eran miembros de las comisiones directivas internas), para finalizar en los trabajadores contratados, último eslabón de la cadena del colectivo de trabajadores.

Imposible no preguntarse ¿Qué sucede con estos trabajadores? ¿Son o no son miembros de las cooperativas? En un primer acercamiento al campo bibliográfico, nos pareció que en las investigaciones, poco se ha profundizado sobre qué tipos de trabajadores son contratados, qué clase de vínculos laborales se generan entre los viejos trabajadores socios y los nuevos contratados; y menos aún la situación de aquellos que son despedidos o finalizan el contrato.

El objetivo inicial de este trabajo fue indagar las relaciones laborales que existen entre los miembros – socios y trabajadores contratados. Vale destacar que la pesquisa se inició en el marco de una materia de mi carrera de grado, en el año 2009. En aquella ocasión he tenido la oportunidad de ingresar a la Unión Papelera Platense (UPP), fábrica ubicada en la localidad de Ringuélet, partido de La Plata.

Asimismo, las intenciones de esta investigación han sido: indagar en el marco de la historia reciente, el ciclo de la post-convertibilidad que da origen a la coyuntura económica actual en la que se sitúa UPP; describir las condiciones de empleo de los contratos temporales e investigar las diferencias existentes entre las relaciones laborales de socios fundadores y otros trabajadores a partir del caso de estudio; por último, identificar las causas de las diferencias existentes entre los contratos laborales de socios fundadores y de trabajadores contratados no socios.

Con esta primera aproximación, nuestro propósito ha sido contribuir al debate y la discusión sobre la dinámica del proceso de producción en el contexto de la autogestión de los trabajadores, gravitándonos en un estudio de caso.

### **Regulaciones laborales en una Fábrica Recuperada ¿Continuidad o cambio?**

A partir de los años '90 hubo un proceso de desestabilización y debilitamiento de la fuerza de trabajo. Algunos indicadores de esta nueva situación –intensificada durante la crisis 2001- son: el debilitamiento de las organizaciones sindicales tradicionales, la nueva organización del trabajo: la polivalencia –un mismo trabajador realizando varias actividades-, la reducción de los costos de mano de obra, entre otras. La flexibilización laboral se hizo especialmente visible en fábricas y empresas, tomando diversas formas. Neffa (2003) plantea que algunas de éstas son: A) Subcontratos; que sería la delegación de “ciertas tareas a personas o unidades productivas dotadas de autonomía, que operan fuera del establecimiento... (y son remunerados)... en función del volumen de productos o servicios proporcionados, antes de que por la jornada de trabajo” (Neffa: 2003, p219). B) Los contratos de trabajo eventual; que consiste en proveer fuerza de trabajo asalariada contratada solo por el periodo que se considere estrictamente necesario para llevar a cabo la producción o prestar un servicio y para el que tiene la seguridad de disponer de recursos. Ahora bien ¿Podemos pensar que las fábricas recuperadas escapan a esta nueva dinámica laboral?

Con este estudio de caso pretendemos mostrar que podríamos pensar que existen diferentes categorías de trabajadores, distintas jerarquías. La intención del presente estudio será contribuir a la reflexión sobre verticalidad existente en las FR; analizando las prácticas empleadas en la incorporación de nueva mano de obra, porque consideramos que los trabajadores contratados representan el último eslabón en una cadena jerárquica preexistente entre los trabajadores. De esta manera, podría pensarse que en algunas FR se producen y reproducen jerarquías, distribución desigual de las ganancias, derechos laborales diferenciados y diferente posibilidad de participación en las decisiones de la empresa. En pocas palabras; podríamos presumir que no es lo mismo ser un socio, que un socio fundador, ni es lo mismo un socio que un trabajador contratado.

De esta propuesta central se desprenden dos hipótesis exploratorias. La primera es que la cantidad de trabajadores contratados podría llegar a explicar el grado de verticalidad jerárquica de las relaciones de producción que se despliegan entre los trabajadores de algunas FR, de manera tal que a mayor cantidad de trabajadores contratados, más jerárquicas y verticales son las relaciones laborales entre los trabajadores de la fábrica recuperada. La segunda hipótesis es que los trabajadores contratados de fábricas y empresas recuperadas son parcialmente incluidos a la planta permanente; los que ingresan a esta última -incluso como socios- en algunos casos no lograrían una igualdad real con respecto a los “socios fundadores”, aunque el discurso de estos últimos manifieste lo contrario.

Tomamos como unidad de análisis a la Unión Papelera Platense<sup>1</sup> (UPP), una fábrica de papel que se encuentra en Ringuelet, partido de La Plata. La UPP es también conocida como ex papelera San Jorge, ya que San Jorge era el nombre que poseía antes de su quiebra y posterior recuperación, en 2001.

### **Sobre la recolección de datos**

De acuerdo con nuestros objetivos, consideramos que los instrumentos de recolección de datos más pertinentes son la entrevista semiestructurada y la observación directa, no controlada y no participante (Piovani: 2007; p193). Nuestra observación fue “directa” porque el investigador se puso en contacto directo con el fenómeno de interés. Ha sido “no controlada” porque se realizó en el mismo campo, no en un laboratorio ni otro ambiente artificial. A su vez la observación fue “no participante” porque adquirimos una actitud externa, de mera contemplación. Esto sucedió por la dinámica de producción de la papelera. El oficio de papelerero prácticamente no permite detenerse o descuidar el proceso productivo, por muchos minutos. El proceso de producción comienza en el sector de los pulpers<sup>2</sup> donde se elabora la pasta primaria. En el caso de la UPP hay tres pulpers con un trabajador a cargo de cada uno de ellos. Los trabajadores aquí deben alimentar al pulper constantemente con la materia prima. Ellos deben controlar el nivel de pasta primaria que se está elaborando para mantener un nivel estándar de la misma.

Tomando los cuatro tipos ideales de Gold (1958) sobre el rol del trabajo de campo que el científico social puede adoptar a partir de la observación y participación, consideramos que nuestra

---

<sup>1</sup> Mariano Féliz, Melina Deledicque y Juliana Moser han producido un interesante artículo que recorre la historia de la UPP “¿Combatiendo al capital? El caso de la recuperación de una empresa por sus trabajadores en Argentina”. El mismo se encuentra disponible en: [http://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/congreso04/deledicque\\_290204.pdf](http://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/congreso04/deledicque_290204.pdf)

<sup>2</sup> El pulper es un dispositivo semejante a una gran batidora, donde se mezcla agua con la pasta de papel. Requiere por parte del operario, atención constante.

categoría sería la de “observador - como - participante” por que en ella la actividad de observación es mas bien formal, ya que no se dan las condiciones para una observación y participación informales a lo largo del tiempo<sup>3</sup>.

Para la observación se realizaron dos recorridos por la empresa en diferentes días. En estas visitas hemos dilucidado que la fábrica se maneja de manera muy sencilla: no hay una burocracia obrera ni empleados especializados. Las máquinas son bastante antiguas y sencillas de manejar. Salvo en la sección calderas no hay grandes inversiones de capital. Tampoco hay uso de equipamiento de salud y seguridad laboral: los trabajadores no usan guantes, botas, barbijos, ni protector para oídos. Aparentemente esto sucede más por desconocimiento que por abaratar costos.

Se llevaron a cabo cuatro entrevistas, de las cuales dos correspondieron a socios fundadores y dos a trabajadores contratados. Los socios entrevistados fueron: Antonio, socio fundador. Vive cerca de la fábrica. Tuvo participación activa en la toma y recuperación de la planta, al punto que su nombre figura en primer lugar en el Estatuto de la UPP. Gustavo, vive cerca de la fábrica. Su participación en la toma fue pasiva o secundaria. Es socio fundador y actual presidente de la UPP desde agosto de 2008. Antes de esa fecha se encontraba trabajando en planta (no formó parte del anterior Consejo de Administración). Tiene dos hijos que actualmente trabajan en la papelera.

Los trabajadores contratados entrevistados fueron: Mauricio, 26 años. Trabajador contratado hace un mes (febrero de 2009). Vive en Gorina. Al llegar a la papelera no contaba con experiencia laboral. Su padre trabaja en la planta hace 12 años. Nicolás, 18 años. Trabajador contratado hace un mes (febrero 2009). Contaba con experiencia laboral antes de llegar a la UPP. Su padre trabaja en la fábrica hace 25 años. Estos últimos datos revelan que los dos trabajadores contratados son hijos de socios fundadores.

Las entrevistas fueron realizadas en la misma fábrica aunque en circunstancias diferentes: los socios respondieron de manera óptima, tomándose su tiempo para contestar. Los trabajadores contratados hicieron lo propio pero “al pie de trabajo” es decir al lado de la máquina, no pudiendo desatender su proceso de producción. Esto hizo que, lamentablemente para los objetivos nuestra investigación, los datos más ricos fueran los producidos en los diálogos con los socios.

### **Autogestión de los trabajadores de la UPP**

Al momento de su origen la UPP contaba tan solo con 27<sup>4</sup> trabajadores, aquellos son los que denominamos “socios fundadores”. Según la fuente que tomemos hoy cuenta con 67 o 68 miembros.

---

<sup>3</sup> Piovani, Juan. (2007) “La Observación”. En Marradi, Alberto; Archenti, Nélica y Piovani, Juan. *Metodología de las ciencias sociales*, Emecé, Buenos Aires. pag 194

Son todos asociados con los mismos derechos políticos y sociales, y todos ganan lo mismo. Sin embargo hay una diferencia entre los socios que recientemente ingresaron a la papelera y los que ya se encontraban. Nos contaba Gustavo, el presidente de la cooperativa que cuando se incluye a un asociado nuevo esa persona ingresa a la fabrica “debiendo un capital”, que tiene que ir pagando en un lapso de 5 años.

Los socios cobran por semana lo que se llama “retiro anticipado”, y a fin de año efectúan el “retiro total” que es una participación por la ganancia absoluta de la empresa. El capital que el socio nuevo le “debe” a la empresa se va descontando durante esos primeros 5 años de ese retiro a fin de año, aunque según nos dijeron los plazos pueden ser más elásticos dependiendo de las necesidades del trabajador. En palabras de Antonio (socio fundador): “los socios nuevos de lo que cobran tiene que ir pagando para llegar al mismo capital que el socio viejo, tiene que igualar”. Estamos en condiciones de decir que cada asociado es una suerte de pequeño accionista de la empresa que, a diferencia de la empresa con patrón, a demás de capital aporta su fuerza de trabajo.

El gobierno de la UPP está en manos de un presidente y un Consejo de Administración, ambos renovables cada cuatro años aunque el primer recambio fue en 2008<sup>5</sup> y aparentemente los cargos administrativos actuales están siendo ocupados por socios de primera ola. Este ámbito administrativo toma todas las decisiones diarias dejando las más relevantes a la Asamblea de socios, que se celebra una vez por mes o mes por medio. En caso de emergencia puede haber asambleas extraordinarias. En la instancia asamblearia cada socio tiene voz y voto, todos los votos valen por igual, independientemente de las “acciones” que aquel posea o cuanto le “deba” a la empresa. Para participar de la asamblea lo que importa es ser socio. En caso de necesitar mano de obra es el consejo de Administración quien contrata gente nueva por seis meses. Pero es la Asamblea la que decide si aquella va a convertirse o no en asociado. Así, podemos decir que en términos relativos hay una jerarquía en lo que hace a cuestiones políticas o tomas de decisión.

La papelera posee ciertos criterios para contratar gente, en palabras del presidente: “primero que nada que tenga ganas de trabajar (...) y que haya trabajado en otro lado, no importa si en fábrica o en otra cosa”. Para los miembros de la papelera es importante que la persona tenga real necesidad de trabajo, por eso uno de los socios nos comentó que “nos fijamos si tiene hijos o una carga social”. Pero esto no sucede por plena solidaridad a los necesitados; sino porque alguien con hijos, con ganas de trabajar y con experiencia laboral es probablemente más adaptable al trabajo en cualquier condición. Sin embargo hay un criterio que predomina sobre todos los demás: ser familiar. “La prioridad la tienen ellos” decía el presidente Gustavo. De alguna manera esto explica por qué los dos

---

<sup>4</sup> Asimismo llama la atención que en el Estatuto figure el nombre de 10 personas.

<sup>5</sup> La primera comisión directiva gobernó durante seis años: 2002 - 2008.

trabajadores contratados que en la actualidad cuenta la fábrica no pasaron por ninguna entrevista laboral. “estaba yo solo y solamente hablé con Gustavo” dijo uno de ellos.

Habíamos dicho que la UPP es una fábrica chica y bastante sencilla. Pareciese que sus propios trabajadores son concientes de aquello. Señaló Antonio: “Acá aprendes mirando, está el otro al lado, acá el trabajo es mirar y sacar el papel, se requiere muy poca práctica”. De todas maneras nos aclaró que existe cierta división del trabajo: “hay un conductor de máquina, está el primer ayudante, el segundo ayudante, pero todos hacen mas o menos lo mismo”. Los trabajadores contratados cumplen el último eslabón de esta cadena. Mauricio (trabajador contratado) decía ser “el encargado de juntar los papelitos que caen al costadito. Después los llevo allá y saco los rollos y los llevo al pulper”. Nicolás (trabajador contratado) no hace algo muy diferente: “Yo bajo la bobina... la lima los jarros, llevo a pesar la bobina”. Entre ellos hay algunas diferencias, que posiblemente tengan que ver con el sector donde trabajan: Mauricio no está autorizado a prender la máquina en la cual se encuentra, contrario al caso de Nicolás que puede ejecutarla.

Socios y trabajadores contratados coinciden en que no hay jerarquías. El control de la jornada laboral lo ejercen los mismos asociados, en una relación directa personal y nada burocrática; dice Nicolás “por ahí alguno que hay acá que son medios chusmas. Pero si no, no hay nadie (que controle)”. Aunque pueden existir algunos matices ocultos, como da a entender Mauricio que prefiere trabajar de noche porque de día hay control, contrario a la noche que es más tranquilo. No obstante ambos sostienen que están conformes con el trabajo, que hay un buen clima de laboral y que su deseo es transformarse en socios, como sus padres.

Como el control lo ejercen los mismos asociados, se trata que familiares no trabajen juntos en la misma máquina y sector, y en lo posible en un mismo turno. Sin embargo uno de los contratados estaba trabajando codo a codo junto a su padre, cuestión que por supuesto a él no lo inquietaba: “esta bueno porque aprendo mucho”, repetía. No obstante aclaró que era una situación excepcional, ya que en realidad había ingresado a la planta para trabajar en otra máquina, pero ahora estaba reemplazando un socio que se había tomado vacaciones.

Aparentemente en la UPP no existe la rotación de trabajos. Contrariamente a lo nosotros vimos, el socio fundador Antonio dijo que la idea es que todos los miembros de la cooperativa salgan de planta alguna vez para pasar a la administración por un periodo. Mas allá de estas intenciones no hay rotación de secciones entre los trabajadores socios y contratados.

Nicolás relata que anteriormente había estado trabajando en un lavadero, en turnos de 12 horas (misma carga horaria que la papelera). Asimismo, al igual que en la UPP en el lavadero no había un control por parte de un gerente porque “el dueño venia cada cuatro horas y se iba”. Sin embargo, no dudó en decirnos que prefería trabajar en la cooperativa porque “allá te cansas más, acá es mas tranqui... cuando la máquina anda bien podes sentarte a tomar mate y eso”.

Los trabajadores contratados de la UPP no poseen ningún reglamento propio, su lugar en la fábrica está regulado por el propio estatuto de la cooperativa. En este último se establecen cuestiones básicas: que los contratos no van a tener una duración mayor a los seis meses y que no son renovables. Aunque ha habido casos excepcionales de gente que no pasó automáticamente a socio, estando algunos meses en una situación intermedia. Los salarios de los contratados suelen ser un 30% menos<sup>6</sup> que el retiro semanal del socio. Estas disparidades se disuelven automáticamente cuando el contratado pasa a ser socio como dice Gustavo: “una vez que pasa a ser asociado pasa a cobrar el mismo valor de la hora, pasa a tener los mismos derechos, la misma Obra Social, la prepaga, todo lo mismo”.

Es interesante destacar cómo el presidente de la cooperativa describe la situación de los contratados (o aspirantes, como él mismo los denomina): “Ellos están con un contrato como cualquier otra empresa que toma gente contratada, tienen aportes en ANSES, tienen seguro de vida. Pero tienen la posibilidad que de acá a seis meses yo si o si les diga (si) se quedan pasan a ser socios”. No obstante existen otros beneficios e igualdades que raramente se puedan encontrar en una empresa con patrón. El presidente Gustavo nos decía “acá los asociados que llegan tarde pasada la media hora pierden el premio. Lo pierden todos: el nuevo el viejo, el del medio, yo. Hay un horario de entrada: 6 de la mañana, puedes venir 6 menos cuarto, 6 y cuarto. Si yo llego pasadas las 6 y media yo pierdo el premio. Se intenta que todos tengan los mismos derechos. La idea es que no haya privilegios”.

Estamos en condiciones de decir que, al menos en lo que hace en la retórica, los trabajadores contratados tienen los mismos derechos sociales que los asociados. Dice un socio al respecto: “la diferencia es en el valor de la hora, después todo lo que es comida, viáticos, nocturno, todo eso es igual. Premios por asistencia, todo igual”. Lo que llama la atención es que los contratados o “aspirantes” ignoren su situación social, ya que cuando se los consultó sobre su condición en cuanto aportes jubilatorios o cobertura médica, dijeron no tener idea. Uno de ellos contestó: “si hay, hay; pero hasta ahora no nos dijeron nada”. El segundo no dijo algo tan diferente: “no sé, pero debe ser igual (que los socios), que se yo”.

Los trabajadores contratados saben que existe la asamblea de socios, la cual ellos no tienen voz ni voto. Pero desconocen que es lo que se discute o que medidas se toman en este ámbito. Esto nos revela que ni siquiera participan “yendo a mirar” como nos dijo Antonio. Puede que los contratados sepan de la existencia de la Asamblea por sus padres, que son socios. Aún así es sorprendente que ni siquiera la reconozcan como espacio de toma de decisiones. A la pregunta

---

<sup>6</sup> Llamativamente los dos trabajadores contratados no están siendo remunerados de la misma manera: Mauricio gana 620 pesos por semana, mientras que Nicolás está cobrando 400.

“¿Cómo se maneja la administración de la empresa?” ambos contratados respondieron no tener idea. Lo que si tienen claro es que de eso no se pueden preocupar hasta no ser socios.

Algo parecido pasa con el sindicalismo. La UPP como cooperativa no está afiliada a ningún sindicato: los socios parecen tener muy claro que no es necesario contar con representación corporativa cuando ellos mismos son sus propios patrones, cuando son ellos quienes autogestionan su propio trabajo. Ahora bien, aquellos valores no se reflejan en los contratados, quienes creen tener contemplación gremial. Nicolás por ejemplo nos aseguró que existe un sindicato que los protege, aunque no sabe cual es exactamente.

### **Sobre las hipótesis: Consideraciones finales**

Un primer acercamiento al campo ha reflejado una fábrica muy equitativa en aspectos económicos y sociales, y relativamente igualitaria en términos políticos. Es equitativa en aspectos económicos porque todos los socios (el que barre, el portero o el presidente) ganan lo mismo por hora. Incluso los trabajadores contratados ganan un 30% menos que los socios. Sería útil comparar cuanta diferencia en términos salariales hay en una fábrica con patrón entre el gerente de planta y el trabajador contratado. También hay una equidad social porque todos cuentan con los mismos derechos y beneficios sociales: todos están regidos por el mismo sistema de “premios y castigos”. Y es relativamente igualitaria en términos políticos porque si bien existe una jerarquía obrera (presidencia y miembros del Consejo), aquella es mínima e imperceptible por los trabajadores. Por otro lado, si nos dejamos guiar por el corpus escrito todos tienen posibilidad de acceder a ese escalón administrativo alguna vez. Asimismo es la Asamblea y no el Consejo el organismo último y más importante de toma de decisiones.

A primera vista este balance podría llegar a dar la razón, en principio, a nuestra primera conjetura: “la cantidad de trabajadores contratados explica el grado de verticalidad jerárquica de las relaciones de producción que se despliegan entre los trabajadores de fábricas recuperadas, de manera tal que a mayor cantidad de trabajadores contratados, más jerárquicas y verticales son las relaciones laborales entre los trabajadores de la fábrica recuperada”. Destacamos que si solamente tomamos los números, podríamos aceptar la hipótesis porque la relativa horizontalidad de la UPP se correspondería con el reducido número de trabajadores contratados: recordemos que de 70 miembros, 68 son socios y tan solo dos son contratados.

Sin embargo hay que decir que esto no es tan así. No hay una relación de “causa - efecto”. Las entrevistas revelaron que en otros momentos la empresa contrató simultáneamente muchos trabajadores y las relaciones de producción fueron similares. Relata un socio: “En la primera etapa hemos llegado a contratar de a mucha gente. Llegamos a 17. Hicimos una evaluación quizás no tan



drástica porque había necesidad que los chicos aprendieran, y se les dio quizás un poco más de tiempo de aprendizaje. Se les dio un poco más de tiempo porque era algo nuevo y había lugares donde no había gente que pudiese enseñar el oficio a todos juntos...”.

La segunda conjetura sostenía que los trabajadores contratados de fábricas recuperadas son parcialmente incluidos a la planta permanente y los que ingresan a esta última nunca logran una igualdad real con respecto a los “socios fundadores”. En este caso pasa algo parecido a lo anterior: las entrevistas han revelado que al contrario de lo que sostenía la hipótesis la mayoría de los trabajadores contratados fueron incluidos como socios. De los 27 socios que fundaron la cooperativa en 2001, una gran cantidad pasó por este llamado “periodo de prueba”. Repetimos, hoy la papelera cuenta con 68 socios de pleno derecho. Recuerda Gustavo: “hasta ahora ha pasado solo un caso de una persona que no le renovamos el contrato que fue muy especial porque al segundo día empezó a llegar tarde, vino pasado de copas...” de la misma manera Antonio (socio fundador) haciendo memoria dice: “creo que 1 o 2 no fueron renovados. La mala suerte que tuvimos es que se tomó gente amiga (...) un chico de la estación de servicio (...) después se le terminó el contrato y no se lo renovamos”.

Esta facilidad para ingresar a la fábrica puede ser explicada a partir de la aparición de una variable que no había sido tenida en cuenta en el momento de acercamiento al campo: la cuestión familiar. Al ser los contratados familiares o amigos, difícilmente fuesen a quedar afuera de la cooperativa. Para “aprobar” ese periodo de prueba los requerimientos son mínimos: no llegar borracho, mantener una conducta laboral aceptable, cumplir con el horario, entre otras cosas. Por lo general cuando ingresan contratados es porque se los puede incorporar como socios, porque es una mano de obra que está haciendo falta en la fábrica. Esto queda en evidencia cuando los contratados explican que vinieron a hablar con el presidente directamente: no hubo entrevista laboral previa ni había otra gente “compitiendo” con ellos por el puesto de trabajo. Quizás la excepción a la asociación casi directa pos periodo de aspirancia sean los dos trabajadores contratados entrevistados para este trabajo. El motivo no sería su aptitud laboral sino la recesión económica mundial, que ha reducido las ventas de la UPP en un 50% en el periodo agosto de 2008 - enero de 2009. Aun así el presidente recomendaba a los contratados: “ustedes tiene que trabajar como si fueran a quedar, porque si esto se reactiva a la primera gente que yo voy a llamar si tengo buen concepto es a ustedes”.

Por último, podemos decir que las relaciones de producción que se desarrollan en las fábricas recuperadas reproducen el sistema capitalista, contrario a lo que dice parte de la bibliografía sobre el tema, y la UPP nos puede servir de ejemplo. El objetivo final de la papelera es maximizar el capital, ser económicamente rentable y estar incluida en el sistema. De hecho el presidente nos comentó que de no ser por la situación que vive el país el objetivo para este año era invertir mucho capital en

la fábrica para comenzar a producir papel para escribir<sup>7</sup>, que es más rentable y permite el ingreso en un mercado mas reducido con menos competidores.

Ya desde sus orígenes como cooperativa lo que los trabajadores siempre quisieron fue “comprar la planta, tener cada uno un excedente a fin de año el cual le permita hacer algo a fin de año en su casita, comprarse un autito medianamente nuevo, poder ir progresando”. La idea no ha sido *combatir el capital*, en todo caso el objetivo podría haber sido generar una actividad productiva. Aún así la UPP sigue siendo una empresa de reducidas dimensiones y de escaso capital fijo. Está apenas vinculada a los sectores monopólicos del mercado del papel, de hecho sus principales clientes son pequeñas y mediana empresas familiares.

Hay que recalcar que tanto el gobierno municipal como el provincial siempre apoyaron la recuperación y autogestión de la planta. Al punto que hoy un socio se enorgullece en decir que la empresa esta considerada como “fábrica modelo en la provincia”. El apoyo gubernamental siempre fue moral, no económico. En este sentido nos comentaba Antonio: “en la época del `jque se vayan todos!´ nosotros decíamos ´jque vengan todos!´, parece mentira pero era así. Y hemos tenido apoyo de todos los partidos que tenían representación en ese momento. Había un intendente acá en La Plata (Alak) que todas las noches venia a tomar mate. También venia Bruera<sup>8</sup> estando en campaña, 2 o 3 horas todas las noches. Venían diputados del radicalismo, del peronismo...”

Ni aún en los agitados años 2001 y 2002 la UPP tuvo interés en vincularse con otros movimientos sociales, como Piqueteros o Asambleas barriales, a quienes consideraban muy lejanos a sus objetivos. Con quienes si tuvieron y tienen contacto los trabajadores de la UPP es con otras cooperativas, sean o no recuperadas<sup>9</sup>.

Entonces, la UPP es una empresa capitalista. Su horizontalidad es ante todo interna, es decir una “horizontalidad para si”. De esta manera podemos entender porque no hay diferencias económicas ni sociales. Posiblemente esto suceda por las dimensiones: la UPP es una fábrica muy chica, con menos de 70 trabajadores, que cuenta con poca inversión de capital fijo, y donde casi todos los trabajadores son familiares y amigos. Un primer acercamiento al campo ha revelado un muy fuerte y llamativo sentido corporativo. Esto último podría ser el puntapié de una futura investigación.

---

<sup>7</sup> La UPP produce papel servilleta, papel higiénico, papel para envolver frutas.

<sup>8</sup> Pablo Bruera es intendente de La Plata desde 2007.

<sup>9</sup> La UPP es miembro de la Federación Cooperativa de Trabajo (FECOOTRA).

## Resumen

En los últimos años se han producido una gran cantidad de investigaciones sobre fábricas recuperadas (FR) que han referido a cuestiones como el origen y el lugar que ocupa una FR en el mercado, el impacto social que éstas generan y las relaciones de producción que se desarrollan entre los trabajadores-socios de las mismas. Sin embargo poco se ha investigado sobre qué tipos de trabajadores son incorporados, qué clase de vínculos laborales se generan entre los viejos trabajadores socios y los nuevos contratados; y menos aún, la situación de aquellos que son despedidos o finalizan el contrato. Este trabajo apunta a analizar las relaciones laborales que se desarrollan entre los socios-miembros de las fábricas recuperadas y los trabajadores no socios y contratados, a la luz de un caso: la Unión Papelera Platense. Utilizamos como principal método de recolección de datos las entrevistas semiestructuradas. Del estudio discursivo de los propios trabajadores de la fábrica se ha detectado que existe una horizontalidad "para sí" o hacia adentro, así como también una fuerte identidad corporativa. Esto último, en principio transfigura las diferencias económicas (aunque no tanto las políticas) entre las distintas categorías de trabajadores. Consideramos que existe una relación entre la relativa igualdad interna entre los distintos trabajadores y el número de miembros de la plata.

**Palabras clave:** Fábricas Recuperadas; Relaciones de producción; Trabajadores-socios; Trabajadores contratados.

## REFERENCIAS

DELEDICQUE, Melina; MOSER, Juliana; FÉLIZ, Mariano. "¿Combatiendo al capital? El caso de la recuperación de una empresa por sus trabajadores en Argentina". En línea (Noviembre 2008) [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/deledicque\\_290204.pdf](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/deledicque_290204.pdf);

MARRADI, Alberto; ARCHENTI, Nélica y PIOVANI, Juan (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Emecé, Buenos Aires;

MAGNANI, Esteban (2003). "El cambio silencioso. Empresas y fabricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina". Buenos Aires. Prometeo;

NEFFA, Julio César (2003). "El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece". Buenos Aires. Grupo Editorial Lumen;

PICCHETTI, Valentina (2002). *Fabricas tomadas, fabricas de esperanza. Las experiencias de Zanón y Brukman* en Carpintero, Enrique y Hernández, Mario (comp.) "Produciendo realidad. Las empresas comunitarias". Bs. As., Topia;

REBÓN, Julián (2005). "Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción". Instituto de Investigaciones Gino Germani (FSOC-UBA), Documentos de Trabajo N° 44. En línea (Octubre 2008): [www.iigg.fsoc.uba.ar](http://www.iigg.fsoc.uba.ar);

REBÓN, Julián; SAAVEDRA, Ignacio (2006) “Empresas recuperadas: la autogestión de los trabajadores”. Buenos Aires. Capital intelectual. (Claves para todos, dirigida por José Num, N° 41).