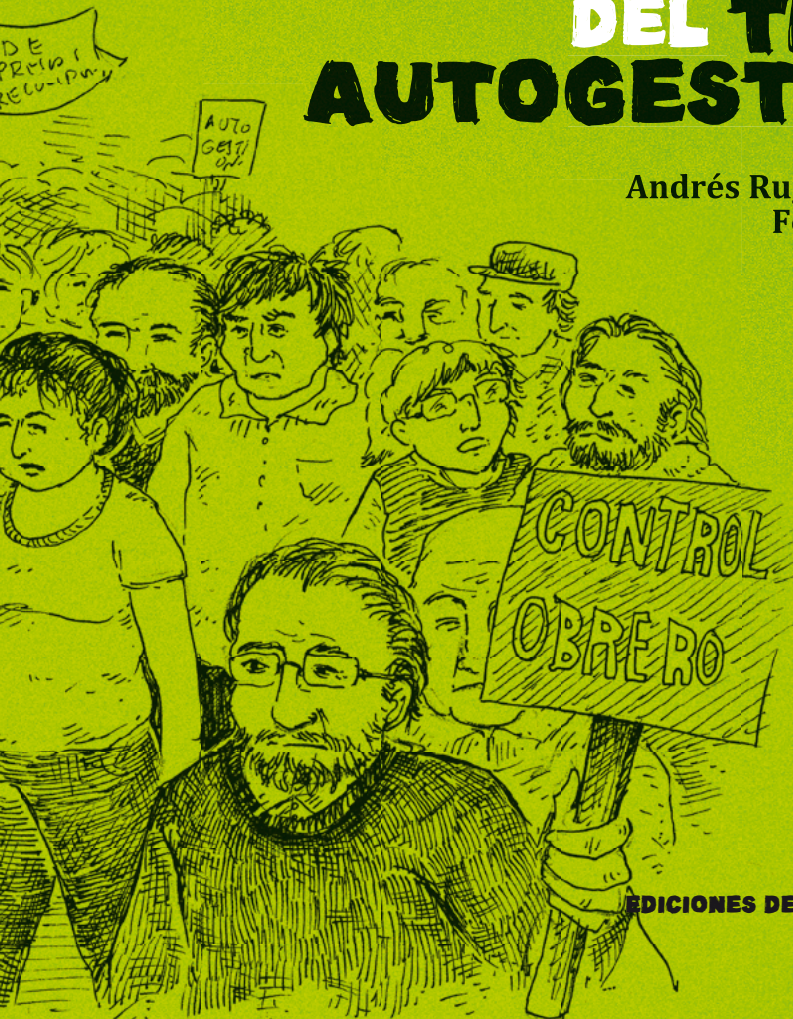


CUADERNOS PARA LA AUTOGESTION #2

# PROBLEMAS DEL TRABAJO AUTOGESTIONADO

Andrés Ruggeri • Cecilia Galeazzi  
Fernando García



Programa Facultad Abierta  
Facultad de Filosofía y Letras  
Universidad de Buenos Aires

Centro de Documentación de  
Empresas Recuperadas

EDICIONES DE LA COOPERATIVA CHILAVERT



## PROGRAMA FACULTAD ABIERTA

Sec. de Extensión Universitaria y Bienestar

Estudiantil / Secretaría de Investigación

Facultad de Filosofía y Letras

Universidad de Buenos Aires

Director: Andrés Ruggeri

Coordinadores: Natalia Polti • Javier Antivero

Equipo: Fernando García • Paloma Elena • Soledad Calderón • Penélope Mazzoli •

Andrea Méndez Marichal • Gabriel Clark • Cecilia Galeazzi • Daniel Zakuski •

Emiliano Balaguer • Florencia Pacífico • Gabriel Damill • Ayelen Aguilar

Centro de Documentación de Empresas Recuperadas

Chilavert 1136, C.A.B.A. • [centrodoc@gmail.com](mailto:centrodoc@gmail.com) • [www.recuperadasdoc.com.ar](http://www.recuperadasdoc.com.ar)

## FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

Decano: Héctor Hugo Trincherro

Vicedecana: Leonor Acuña

Secretario de Investigación: Claudio Guevara

Secretario de Extensión Universitaria: Alejandro Valitutti

Con el apoyo del **Programa de Voluntariado Universitario**

(SPU, Ministerio de Educación de la Nación).

Proyecto de Voluntariado Universitario Convocatoria del Bicentenario.

Director: Andrés Ruggeri

## Programa UBANEX 2011-12

Ilustraciones de la colección: Daniela Ruggeri / [www.elmargendelaHoja.blogspot.com](http://www.elmargendelaHoja.blogspot.com)

Edición gráfica: Hernán Cardinale / [www.monadanomada.com.ar](http://www.monadanomada.com.ar)

Este *Cuaderno para la Autogestión*, fue editado e impreso en 2012,

por la **Cooperativa Chilavert Artes Gráficas**, imprenta recuperada y gestionada

por sus trabajadores. [imprentachilavert@gmail.com](mailto:imprentachilavert@gmail.com)

## CUADERNOS PARA LA AUTOGESTION #2

Ediciones de la **Cooperativa Chilavert** • M. Chilavert 1136 • CABA • Argentina

ISSN 2314-1522

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Creative Commons: BY-NC-ND / NOV., 2012

TRABAJO AUTOGESTIONADO / IMPRESO EN ARGENTINA



## PROLOGO A LA COLECCION

# CUADERNOS PARA LA AUTOGESTION

Esta serie de cuadernillos tiene como objetivo debatir algunos de los problemas relacionados con el trabajo autogestionado que, desde el Programa Facultad Abierta, identificamos como esenciales para comprenderlo y, principalmente, para avanzar en su desarrollo y en el mejoramiento de las condiciones de las empresas autogestionadas y sus trabajadores.

No estamos frente a textos que pretendan decir la última palabra en cada uno de los ejes elegidos, sino señalar debates y dar elementos a los trabajadores para abordarlos. Es decir, cada uno de los Cuadernos informa, define, desarrolla conceptos, problemas o cuestiones prácticas con el objetivo de abrir el debate para que cada uno saque sus propias conclusiones. Es, más que una serie de libros o folletos que dicen cómo son las cosas o cómo deberían ser, una serie de cuadernos (y como tales tienen renglones, subrayados, ilustraciones y espacio para anotaciones al margen) que apuntan a dar herramientas a los trabajadores de la autogestión para discutir cuestiones esenciales: cuál es su lugar en la sociedad y en la economía; de qué hablamos cuando hablamos de autogestión; por qué es importante su vinculación con el resto de la clase trabajadora y sus organizaciones; cuáles son los problemas

de ser autogestionados en una sociedad capitalista. Pero también, cuestiones urgentes de la práctica diaria de las empresas autogestionadas, problemas relacionados con los derechos y deberes de los trabajadores de este sector aún no reconocido por la legislación de nuestro país, y aspectos jurídicos y contables.

Muchos de estas cuestiones aparecen, por lo general, superadas o tapadas por los problemas de todos los días, las necesidades urgentes y la realidad de cada colectivo, cada trabajador y su familia. Este material tiene como objetivo brindar ese espacio de debate necesario que la realidad cotidiana muchas veces obliga a dejar para otro momento, a pesar de reconocerse su importancia. Esperamos poder dar un material sistematizado y claro para tener a disposición cuando sea necesario.

Por eso, estos Cuadernos no están pensados en el formato habitual de “capacitación”, sino como un insumo para la discusión y la formación, como un disparador de los conocimientos y la experiencia que ya se tienen aunque, a veces, no se lo aprecie o se lo considere un saber. Que se logre ese cometido depende, en parte, de la calidad de lo escrito, pero, mucho más, de lo que cada colectivo decida hacer con ellos.

Los Cuadernos para la Autogestión fueron elaborados por el Programa Facultad Abierta, de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA, con el apoyo del Programa de Voluntariado Universitario del Ministerio de Educación de la Nación.

## **CUADERNO #2** **PROBLEMAS DEL** **TRABAJO AUTOGESTIONADO**

Como todos los trabajadores de la autogestión saben por su experiencia diaria, el hecho de ocupar un establecimiento y ponerlo a producir o formar una cooperativa de trabajo es sólo el inicio del proceso. La etapa que se abre a partir de que se instaura la gestión colectiva de los trabajadores no está exenta de problemas. Hay cuestiones sin resolver desde lo legal, en la adopción de una forma de gestión desconocida y con funciones nuevas para la mayoría de los trabajadores, a lo que suman la falta de capital de trabajo, trámites engorrosos, pérdida o ausencia de derechos laborales garantizados por el Estado, por nombrar los principales y más frecuentes de estos problemas.

Pero posiblemente todos esos problemas son parte de uno mayor: la ausencia de un modelo autogestionario que defina un camino claro hacia una empresa de trabajadores autogestionados, económicamente viable y que logre sobrevivir a la competencia del mercado capitalista.

### **Contenidos:**

Falta de legislación adecuada	10
El capital de trabajo	17
Problemas de gestión	20
Problemas de seguridad social	25
La incorporación de trabajadores	26



Ocupar y producir es el inicio de un proceso complejo.

No hay un modelo para la autogestión: es dinámica, no tiene una norma.

## PROBLEMAS DEL TRABAJO AUTOGESTIONADO

Como todos los trabajadores de la autogestión saben por su experiencia diaria, el hecho de ocupar un establecimiento y ponerlo a producir o formar una cooperativa de trabajo es sólo el inicio del proceso. La etapa que se abre a partir de que se instaura la gestión colectiva de los trabajadores no está exenta de problemas. Hay cuestiones sin resolver desde lo legal, en la adopción de una forma de gestión desconocida y con funciones nuevas para la mayoría de los trabajadores, a lo que suman la falta de capital de trabajo, trámites engorrosos, pérdida o ausencia de derechos laborales garantizados por el Estado, por nombrar los principales y más frecuentes de estos problemas.

Pero posiblemente todos esos problemas son parte de uno mayor: la ausencia de un modelo autogestionario que defina un camino claro hacia una empresa de trabajadores autogestionados, económicamente viable y que logre sobrevivir a la competencia del mercado capitalista. Aunque el cooperativismo tiene larga historia y cantidad de normativas a ser respetadas, por lo

menos desde lo formal, la autogestión requiere desde su misma definición gran capacidad de adaptación y de democracia interna. Como señalamos en el **CUADERNO #1**, la autogestión no es una norma, sino un proceso, una dinámica. Si no es llevada a cabo en forma permanente y diaria, se convierte en una formalidad burocrática y poco a poco va adquiriendo las características de la empresa jerarquizada, donde algunos mandan y piensan y otros obedecen y trabajan.

Más allá de las cuestiones técnicas que requiere la legalidad cooperativista y la tradición administrativa a través de la cual funcionan estas empresas asociativas desde hace décadas, el gran problema de la autogestión es la carencia de un modelo económico definido y que supere la improvisación y el aprendizaje por ensayo y error que la gran mayoría de las experiencias atraviesa. Más aún cuando se trata de empresas formadas por trabajadores que vienen del empleo asalariado y para quienes las tareas de gestión siempre resultaron ajenas. Es importante remarcar que la inexistencia de este modelo no se debe a que los trabajadores sean ignorantes o les falta formación o “capacitación”, sino porque no existe tampoco una teoría de la autogestión, y mucho menos

en el marco de un sistema económico que está lejos de la solidaridad como regla y lógica de funcionamiento.

Pero, ¿es necesaria la existencia de un modelo de la autogestión? ¿O la autogestión por definición carece de modelos? En un plano muy abstracto, en que se piensa la autogestión como la toma de decisiones en forma democrática, la ausencia de jefes y la igualdad entre los trabajadores, puede ser que así sea. Pero en términos de funcionamiento económico, de asegurar la subsistencia y el buen vivir de sus integrantes, es evidente que la ausencia de un modelo o de ciertos principios comunes, basados en la experiencia pero también en un proyecto de sociedad y de economía diferente, todavía no ha sido construido. Esa ausencia se nota en el tránsito inseguro y con pocas certezas que todas las empresas autogestionadas experimentan para asegurar su existencia.

Partiendo de esta idea básica de ausencia de modelos, vamos a continuación a desarrollar brevemente algunos de los principales problemas actuales de las empresas autogestionadas, en especial las recuperadas.

## PROBLEMAS Y LIMITES DE LA AUTOGESTION EN ARGENTINA

### A) FALTA DE LEGISLACION ADECUADA

Armar una cooperativa de trabajo es un trámite relativamente sencillo, que le brinda a los trabajadores un tipo de organización legalmente válido adaptable a las características autogestionarias. En el caso de las ERT, permite la posibilidad de ser reconocidos como una continuidad laboral y productiva de la empresa fallida sin asumirse como continuación legal de la empresa quebrada y, por lo tanto, sin heredar –en la mayoría de los casos– las deudas dejadas por los empresarios. De acuerdo a la nueva ley de concursos y quiebras, formar la cooperativa es requisito para que los trabajadores puedan iniciar el proceso de reconocimiento de sus derechos y acreencias laborales y, si logran cumplir los pasos previstos, de continuidad productiva. La cooperativa también permite poder operar en forma legal en el mercado y ser beneficiarios de la eventual expropiación por parte del Estado de las instalaciones, maquinarias y otros bienes de la antigua empresa.

*La forma cooperativa permite el funcionamiento legal de la empresa de trabajadores.*

Hasta ahí las ventajas, pero la falta de una legislación que contemple las particularidades del trabajo autogestionado en general, y de las recuperadas en particular, salta a la vista apenas empiezan las empresas a funcionar.

La primera es la más obvia: la propiedad. Es una discusión incluso entre los trabajadores y sus organizaciones qué tipo de propiedad tendría que utilizarse para las empresas autogestionadas, si propiedad social, estatal, de la cooperativa, mixta o cogestionada, etc. Pero el problema básico es que para la legislación actual sólo hay dos tipos de propiedad: estatal o privada. La propiedad a nombre de una cooperativa opera en los hechos como una propiedad privada, tenga o no un fin social. El tipo futuro de propiedad en una economía y forma de organización social no capitalista es, por el momento, un ejercicio teórico en el que no vamos a entrar, aunque es un debate que hace al proyecto futuro. Pero sí vamos a poner en discusión los problemas actuales generados por esta ausencia de resolución del tema de la propiedad, especialmente en el caso de las recuperadas, que es el más complejo por provenir la ERT de una empresa privada que quebró o está en proceso de quiebra.

*La propiedad es el problema fundamental. La ley no contempla la propiedad social, sino solo la privada o la estatal.*

Ley de expropiación.

IMPA  
Brukman  
Chilavert  
Zanón,  
Hotel BAUEN  
...

12

Hasta 2011, la única herramienta legal con que contaban los trabajadores de empresas recuperadas era la ley de expropiación. Al expropiar y declarar de utilidad pública la empresa, el poder legislativo ponía a la propiedad bajo el paraguas de esta ley y permitía su uso por parte de los trabajadores. Las leyes “definitivas” que traspasaban la propiedad a la cooperativa bajo distintos procedimientos hasta ahora generalmente no cumplidos por el Estado, convertía este paraguas en un traspaso propietario, siempre que se mantenga el “fin social”. Este proceso frena la quiebra, pero deja abierto el problema de quién es el propietario de la empresa, pues la quiebra no desaparece, los acreedores (en gran parte el Estado y los propios trabajadores) continúan y el conflicto por las deudas de los viejos empresarios continúa. Esto no sería grave si no afectara el funcionamiento de la empresa, que al no tener más que un permiso de uso no puede disponer de los bienes como garantía, no es sujeto de crédito y otra serie de limitaciones legales para operar.

La falta de claridad sobre la condición de la propiedad es un grave obstáculo para el desarrollo de las ex-

Cuadernos para la autogestión #2 Problemas del trabajo autogestionado

periencias de recuperación de empresas por los trabajadores, que no siempre afecta a otro tipo de empresas de autogestión.

La reforma a la ley de quiebras se ha presentado, en ese sentido, como la solución a estos problemas. Sin embargo, eso es posible hacia adelante, no para los procesos ya abiertos. Y tiene ciertos aspectos que sólo quedarán claros al ver su aplicación concreta. En los pocos casos donde hasta la fecha se aplicó (Lácar, por ej.), los trabajadores debieron luchar para obligar al juez a recurrir al mecanismo previsto para la recuperación, que si bien está contemplado en la ley está lejos de ser obligatorio, sino que queda sujeto a determinados requisitos en la que la discrecionalidad del juez es un factor importante.

Para las más de 200 empresas recuperadas que están funcionando, en algunos casos desde los 90 y una importante proporción (un 60%) desde los años de la crisis, la propuesta de una ley nacional de expropiación otorgaría una importante herramienta para destrabar esta situación, que debe ser discutida en los ámbitos organizativos de los trabajadores, en las organizaciones

Reforma de la ley de quiebras.

Propuesta de ley nacional de expropiación.

13



que los apoyan y, por supuesto, en los ámbitos legislativos y ejecutivos que la deberían tratar.

Lo que está claro es que el problema legal de la autogestión no se resuelve con una sola ley o herramienta legislativa, sino con una política que reúna en forma coherente distintas herramientas que apunten a darle un marco de resolución a cada uno de los problemas.

El otro eje importante que consideramos acá en este aspecto de la cuestión legal es la propia figura del trabajador autogestionado. Por las razones expuestas en el **CUADERNO #1**, esto no está cubierto por la ley de cooperativas, que sólo contempla a los trabajadores como asociados, y no especifica funcionamiento ni especificidades de las cooperativas de trabajo. Aunque no necesariamente deba ser así, la mayoría de las normas que se derivan de esto parecieran tomar al asociado no como un trabajador que forma parte de una estructura de gestión colectiva del trabajo, sino como un propietario.

El trabajador de la autogestión es, ante todo, un trabajador. Si es socio de una cooperativa lo es en tanto la cooperativa (y remarcamos especialmente la forma cooperativa de trabajo y no otras) es la forma

*La solución no es una ley, sino un conjunto de herramientas legislativas y políticas.*

*Ausencia de figura legal del trabajador autogestionado.*



Derechos laborales perdidos al cooperativizarse: seguridad social, antigüedad, sindicalización.

El Estado es el garante de los derechos del trabajador, pero esto no contempla a los trabajadores cooperativistas.

jurídica más apropiada a las características de la auto-gestión. Sin embargo, esto no significa que deba renunciar o carecer de los derechos laborales que tienen los trabajadores asalariados, especialmente en el período más precario del comienzo de las cooperativas y empresas recuperadas. En el proceso de recuperación de una empresa por los trabajadores se pierden derechos laborales que no siempre pueden ser reconquistados al formar una cooperativa de trabajo, básicamente los derechos a la **seguridad social** (ver **CUADERNO #7**) y la **antigüedad**, además del **derecho a la sindicalización**. En este marco se plantea el debate por un estatuto del trabajador autogestionado (y aquí entran el resto de las expresiones de la economía autogestionada) y la de una ley que regule especialmente a las cooperativas de trabajo, tomando la doble condición de asociados y trabajadores. También se pone en discusión cuál es el aporte y el papel del Estado, que es garante de la protección de los derechos de los trabajadores en las demás instancias de empleo, pero aparece ausente en el caso de las cooperativas.

## **B) EL CAPITAL DE TRABAJO**

En toda empresa autogestionada, el capital inicial, llamado capital de trabajo, es el primer problema que debe resolverse para que sea posible su funcionamiento. En la empresa capitalista, el capital se forma a partir de la explotación del trabajo y es de esta fuente de donde salen los recursos para las inversiones que aparecen después como privativas del empresario.

Pero en el caso de las empresas recuperadas, donde frecuentemente el empresario abandona el establecimiento dejando a los trabajadores librados a su suerte, sin recursos, generalmente sin acceso a las instalaciones (que deben ser ocupadas), sin insumos y muchas veces también con la cadena productiva quebrada y los lazos con el mercado destrozados por incumplimientos y estafas, ¿de dónde sale el capital para producir? La respuesta, como saben todos los trabajadores, es la misma que en cualquier otro caso: del trabajo. Pero con el inconveniente de que este trabajo en un principio debe destinarse exclusivamente (o casi) a generar ese capital desaparecido o fugado y básico para que la empresa pueda volver a la producción.

El capital se forma explotando el trabajo.

*El capital de trabajo se forma sobre el esfuerzo de los trabajadores a cuenta del futuro de la empresa recuperada.*

Es decir, sigue saliendo del esfuerzo de los trabajadores. Es por esto que algunos teóricos hablan de la “autoexplotación”. Sin embargo, es una idea que debe ser cuestionada, pues la explotación tiene como fin beneficiar a un externo (al explotador), no a uno mismo o al colectivo del que se forma parte. En todo caso, lo que aquí tenemos es la formación del capital de trabajo mediante un esfuerzo no retribuido a los trabajadores en forma inmediata, pero que lo será (o lo tendría que ser) cuando la nueva empresa autogestionada esté funcionando a pleno.

Aquí es donde surge la pregunta de cómo facilitar ese proceso y que no siga requiriendo el trabajo en condiciones penosas y con un futuro incierto para los trabajadores. Aparece entonces el papel del Estado, que podría tener un rol tal como lo hace con frecuencia con los empresarios privados. Por eso esta cuestión está claramente encadenada con las cuestiones legales del punto anterior, pues todos los capitalistas, sin excepción, recurren al crédito y en muchísimas ocasiones a subsidios, facilidades impositivas o exenciones por parte del Estado. Las empresas recuperadas, en cambio, no acceden ni a la mínima parte de estos beneficios, ni tampoco otras empresas autogestionadas.

Los subsidios, créditos y beneficios destinados a las PYMES generalmente no llegan a las empresas recuperadas. Esto se debe tanto a que no están destinadas a ellas como a que no reúnen los requisitos legales exigidos. Mucho menos tienen acceso a los créditos otorgados a las grandes empresas. Por lo general, los subsidios que reciben suelen ser de montos que a veces están casi en el nivel de las microfinanzas. Por otra parte, al ser consideradas como parte de la Economía Social (ver **CUADERNO #1**), el Estado no tiene como objeto impulsar y apoyar los procesos de autogestión sino solucionar el problema de la falta de trabajo o a sostenerlas en tanto cooperativas en niveles cercanos a la subsistencia. Esto continúa siendo una deficiencia grave de la política pública destinada al sector.

Esta situación lleva con frecuencia a la aparición del trabajo a façon, en el cual la empresa trabaja para un tercero que aporta la materia prima o el capital necesario para iniciar la producción y se lleva el producto terminado para su comercialización. Si bien constituye una forma de solución para comenzar a producir, el problema que presenta este tipo de producción es que las decisiones estratégicas se toman fuera de la fábrica:

*Faltan subsidios y créditos para la autogestión.*

*Trabajo a façon*

cuando, qué y cómo producir, dónde comercializar y cómo administrar y qué hacer con los excedentes.

Cómo suplir esta ausencia de capital, además de reclamar al Estado un trato preferencial (o por lo menos comparable al recibido por otros sectores), es un debate que el sector de la autogestión en la Argentina aún se debe como colectivo.

### **C) PROBLEMAS DE GESTION**

Todo sistema económico tiene su forma de organización, de gestión y hasta su maquinaria y tecnología adaptada y pensada para su lógica. En el capitalismo, está claro que estas formas no son las de la autogestión. Por lo tanto, es lógico, dado el contexto de formación de una ERT, que los trabajadores no consigan hacer más que pequeños cambios en ese sistema. Esos cambios están generalmente motivados y obligados por las carencias y el rudimentario estado de la planta, la ausencia de partes enteras de la línea de producción o fallas en la maquinaria. Porque si bien es lógico pensar que la producción bajo formas autogestionarias implique modificaciones en la organización

del proceso de trabajo, hay un cambio importante que es obligatorio: suplir la ausencia de capataces y jefes.

La necesidad de superar esta situación empuja a los trabajadores a buscar llenar los huecos en el proceso productivo y en la gestión empresarial, lo que incluye algunas modificaciones en el proceso de trabajo. La primera es la reasignación de tareas y la multiplicación de funciones, mecanismo que permite que trabajadores que jamás se habían apartado de su puesto específico suplan la ausencia del personal que no resistió el conflicto, no acompañó la recuperación o logró conseguir otro empleo frente al cierre de la empresa. Generalmente esto ocurre con los administrativos, vendedores y profesionales, por lo que obreros de planta deben asumir esas funciones en base a su sentido común. El déficit operativo que representa esto en un comienzo puede convertirse a la larga en una ventaja relativa, pues estos trabajadores muchas veces participan en varias etapas del organigrama de trabajo, pudiendo ocupar diferentes puestos y reemplazar a sus compañeros en caso de ser necesario.

Habiendo adoptado la casi totalidad de las ERT la forma de cooperativa de trabajo, deben tener en cuenta la existencia de mecanismos normativos formales que



regulan el funcionamiento de la cooperativa, básicamente en cuanto a la toma de decisiones, un tema esencial para cualquier proceso de autogestión (ver **CUADERNO #5**). La cooperativa reconoce dos organismos básicos de gestión: el consejo de administración y la asamblea de socios. En las cooperativas tradicionales, el consejo de administración es quien lleva la gestión y las asambleas sólo se llaman en oportunidades extraordinarias: balances anuales y elección de autoridades. Todo lo demás es tarea del consejo, y la ley sólo obliga a la realización de una asamblea anual. Pero tanto o más importante que la frecuencia de las asambleas es qué tipo de decisiones se toman en ellas.

La relación entre los organismos regulares de la gestión cooperativa –consejo de administración y asamblea de socios– adquiere formas particulares en las recuperadas, más acorde con su origen en la lucha obrera por su fuente de trabajo que en la vocación cooperativista. Las huellas de este origen y de su extracción de clase aparecen claramente en la inversión de los roles entre el consejo y la asamblea que, si bien atraviesa por numerosas variantes y gradaciones, tiende a imponer el peso del cuerpo colectivo de democracia directa por sobre el representativo. Esta diferencia entre consejo

*Estructura de la cooperativa:  
Consejo de administración  
y Asamblea.*

La asamblea es la unidad de los trabajadores.

y asamblea se reduce casi a cero cuando los socios son pocos y por razones lógicas de funcionamiento se vuelve mayor cuanto más grande es la empresa.

Pero en las ERT, ante la frecuente ausencia del sindicato (con pocas y honrosas excepciones) y como requisito indispensable para los difíciles momentos del cierre de la fábrica, la asamblea de trabajadores es esencial como factor de unidad y de debate frente a una situación incierta que exige no equivocarse en los momentos claves y contar con el apoyo de todo el conjunto.

La asamblea es, por lo tanto, un importante elemento organizativo del movimiento obrero, que se prolonga en las tomas de las empresas recuperadas, como ratificación de la identidad de las ERT. Y esta impronta se continúa en su organización posterior. En este sentido, la asamblea como instancia máxima de decisión ni es una novedad, ni tampoco está relacionada necesariamente con la adopción de la normativa cooperativa. Esto último es importante para que la formación de la cooperativa de trabajo sea asumida con facilidad por los trabajadores, al reproducir prácticas ya conocidas por éstos. Pero, a su vez, indica que no es la ERT la que se adapta al cooperativismo, sino al revés.

Esto que sucede en las ERT también pasa en cooperativas con otro origen, con las particularidades que corresponden a cada colectivo. Pero es importante tener en cuenta que las normas del cooperativismo no aseguran la democracia interna, si se reducen a su mínima expresión de una asamblea anual para aprobar balances. En esos casos, los socios se ven reducidos a una participación meramente formal y, con frecuencia, los trabajadores de estas cooperativas no tienen la mínima conciencia de su papel como asociados. Por eso, los emprendimientos autogestionados deben superar estas limitaciones formales, de acuerdo a sus propias decisiones, para llevar adelante la autogestión real. Y, por último, es necesario saber que es la asamblea de socios (que en la cooperativa de trabajo deberían ser todos los trabajadores) la que tiene en última instancia el poder máximo de decisión.

#### **D) PROBLEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

Esta cuestión se desarrolla con detalle en el **CUADERNO#7**. Sintéticamente, podemos decir que es una cuestión clave

El poder está en la asamblea.

*Al considerar al cooperativista como autónomo o propietario, se lo priva de los derechos del trabajador.*

a resolver por los trabajadores de la autogestión y donde más queda en evidencia las carencias de la legislación cooperativa y la ausencia de una normativa para el trabajador autogestionado. En el caso de las ERT o de cualquier cooperativa de trabajo formada por trabajadores que antes se desempeñaron como asalariados, la pérdida de derechos laborales, especialmente en el área de la seguridad social (sobre todo aportes jubilatorios y obra social) es un problema que ninguna legislación contempla. Mejor dicho, al considerar a los cooperativistas como autónomos (es decir, en el mismo plano que un cuentapropista, un comerciante o, incluso, un pequeño empresario) los despoja de derechos que los trabajadores tienen y han conseguido luchando duramente durante décadas.

## **E) LA INCORPORACION DE TRABAJADORES**

Las cooperativas de trabajo solo pueden emplear como trabajadores a sus propios socios con plenos derechos y obligaciones. Para que una ERT conformada como cooperativa de trabajo pueda incorporar trabajadores (según una disposición del INAES) debe integrarlos

a prueba por un periodo de 6 meses y luego asociarlo o despedirlo. Esta situación coloca a la cooperativa en una disyuntiva de hierro, pues la empresa autogestionada que decide incorporar trabajadores debe estar muy segura de que va a mantener el nivel de actividad que le permita pagar sus salarios. Esa disyuntiva no es tal para el empresario capitalista, que intenta cortar el riesgo por lo más débil, expulsando mano de obra. Para empresas colectivas surgidas para preservar trabajo y no para destruirlo, el despido es, salvo casos graves faltas e irresponsabilidad, una contradicción y un hecho indeseable.

Pero la incorporación de nuevos asociados, incluso en el caso de sustentabilidad económica, también genera temores. La cuestión de la capacidad de decisión de los nuevos trabajadores genera la incertidumbre acerca de cómo van a incidir estos últimos en posibles cambios en la gestión interna. Las respuestas a este problema (que a veces no es más que un temor infundado, y en otros tuvo incidencia en el mediano plazo) son variadas y complejas, y merecen un debate serio que vaya más allá del individualismo y tome en serio la cuestión de la responsabilidad colectiva y la formación de los nuevos

*La empresa autogestionada que nació para proteger el trabajo, no puede despedir trabajadores como un empresario.*

*Incorporar nuevos trabajadores es un problema serio que implica responsabilidad colectiva, formación para los trabajadores y no generar desigualdad interna.*



trabajadores. Pues así como en algunos casos la relación entre “viejos” y “nuevos” se parece a la formación de castas con diferentes derechos y obligaciones, emplear trabajadores en forma indiscriminada puede contribuir a la emergencia de los conflictos internos de las ERT cuando las cosas no van como se lo planificó oportunamente.

El resultado es que muchas cooperativas incorporan trabajadores como contratados sin asociarlos a la cooperativa, inclusive después de cumplido el periodo marcado por la ley. Un problema de difícil solución pero que, de mantenerse, estaría marcando una señal peligrosa, donde la autogestión valdría sólo para algunos. Es importante tener en cuenta que el proceso de convertir a la empresa autogestionada en una patronal colectiva es muy difícil de revertir una vez iniciado. Es, además, el que ha transformado a gran parte del movimiento cooperativo internacional en una cáscara burocrática que oculta empresas patronales bajo formas asociativas.

Todos estos ejes problemáticos que hemos señalado y que, por supuesto, no son los únicos (podemos pensar

en otros tan o más importantes que éstos, de acuerdo a la situación en que se esté o desde donde se piensen los problemas), son algunos de los que atraviesa el trabajo autogestionado en el país. No tenemos respuestas contundentes a ninguno, como se ve, pero enunciarlos y debatirlos es el primer paso para empezar a avanzar sobre ellos.



## BIBLIOGRAFIA

### CUADERNO #2

- Marx, Karl (1985). *Trabajo asalariado y capital*. Ed. Anteo, Buenos Aires.
- Rebón, Julián (2005). *Las empresas recuperadas. Capital intelectual*. Bs. As.
- Ruggeri, Andrés (2009). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Cap. 6, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires.

## CUADERNOS DE LA COLECCION

- Autogestión y cooperativismo. Cuaderno #1
- Problemas del trabajo autogestionado. Cuaderno #2
- El movimiento obrero argentino y la toma de fábricas. Cuaderno #3
- El movimiento obrero argentino y las ERT. Cuaderno #4
- Aspectos legales del trabajo autogestionado. Cuaderno #5
- Guía de trámites básicos para el trabajo autogestionado. Cuaderno #6
- La Seguridad Social y el trabajo autogestionado. Cuaderno #7
- Gestión económica y trabajo autogestionado. Cuaderno #8

### De próxima Aparición:

- Guía práctica para talleres de reflexión colectiva. Cuaderno #9
- Problemas del trabajo autogestionado 2. Cuaderno #10

El **CENTRO DE DOCUMENTACION** se ocupa del registro y documentación de la experiencia de las fábricas recuperadas, y está abierto a la consulta de trabajadores, investigadores y la comunidad en general.

**Horarios:** Lunes, Miércoles y Viernes de 14 hs. a 18 hs.  
Martes y Jueves de 10 hs. a 14 hs.

**Contacto:** centrodoc@gmail.com **web:** [www.recuperadasdoc.com.ar](http://www.recuperadasdoc.com.ar)

**Teléfono:** 54 11 4924 7676

**Dirección:** M. Chilavert 1136 (Pompeya), Ciudad de Buenos Aires, Argentina.





Como todos los trabajadores de la autogestión saben por su experiencia diaria, el hecho de ocupar un establecimiento y ponerlo a producir o formar una cooperativa de trabajo es sólo el inicio del proceso. La etapa que se abre a partir de que se instaura la gestión colectiva de los trabajadores no está exenta de problemas. Pero posiblemente todos esos problemas son parte de uno mayor: la ausencia de un modelo autogestionario que defina un camino claro hacia una empresa de trabajadores autogestionados, económicamente viable y que logre sobrevivir a la competencia del mercado capitalista.



## Ediciones de la Cooperativa Chilavert

Centro de Documentación de Empresas Recuperadas

### Programa Facultad Abierta

Sec. de Extensión Universitaria y Bienestar

Estudiantil / Secretaría de Investigación

Facultad de Filosofía y Letras

Universidad de Buenos Aires

Con el apoyo del Programa de Voluntariado Universitario

(SPU, Ministerio de Educación de la Nación)

Programa UBANEX 2011-12

