

# **Cuando la salud y la información es una cuestión de todos. Malestares y cuidados entre los trabajadores de una cooperativa autogestionada.**

Amalia Miano.

Cita:

Amalia Miano (2014). *Cuando la salud y la información es una cuestión de todos. Malestares y cuidados entre los trabajadores de una cooperativa autogestionada. XI Congreso Argentino de Antropología Social. Universidad Nacional de Rosario y Colegio de Graduados en Antropología, Rosario.*

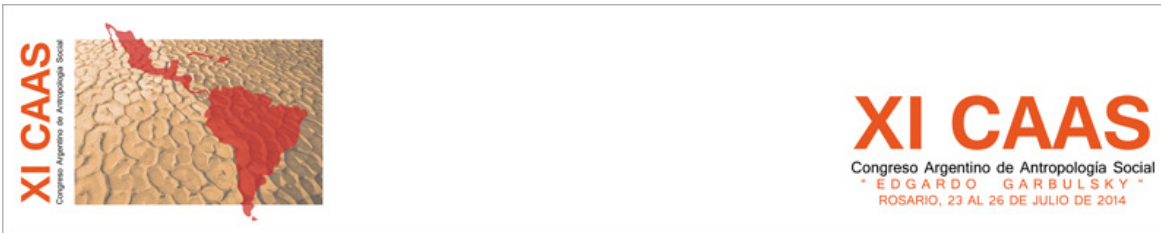
Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalia.miano/121>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pm3r/mhm>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*



## **XI Congreso Argentino de Antropología Social**

**Rosario, 23 al 26 de Julio de 2014**

**GRUPO DE TRABAJO: EL TRABAJO AUTOGESTIVO EN DISCUSIÓN: EXPERIENCIAS, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ABORDAJES TEÓRICO METODOLÓGICOS.**

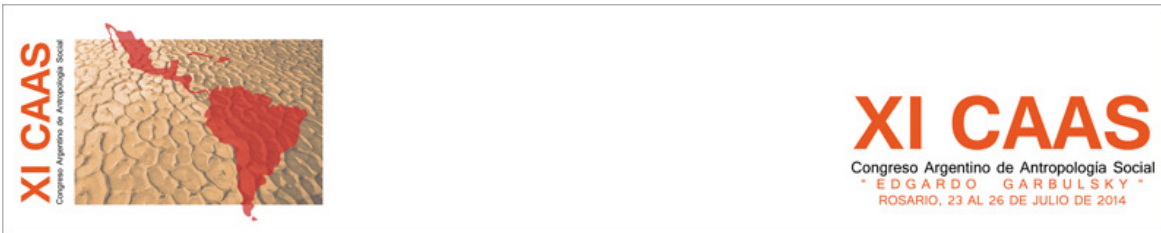
**TÍTULO DE TRABAJO: "CUANDO LA SALUD Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN ES UNA CUESTIÓN DE TODOS. MALESTARES Y CUIDADOS ENTRE LOS TRABAJADORES DE UNA COOPERATIVA AUTOGESTIONADA".**

**1**

**AUTORA: AMALIA MIANO**

**Instituto Rosario de Investigación en Ciencias de la Educación (IRICE-CONICET)**

**Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano (INCLUIR)**

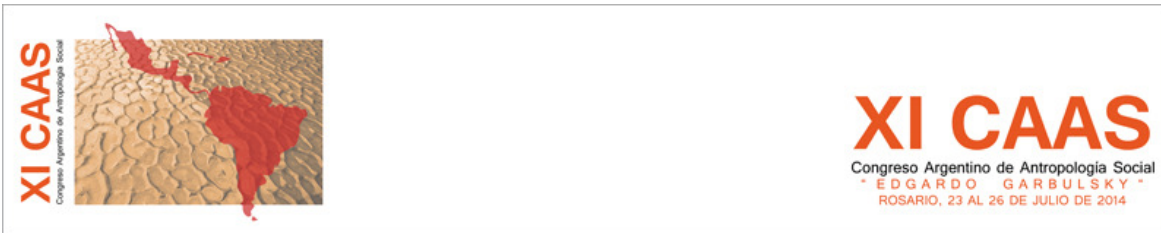


## Introducción

En este trabajo se analizarán dos situaciones que se generan en la cotidianeidad de una cooperativa autogestionada que produce auto partes ubicada en el conurbano bonaerense. Uno de los temas tiene que ver con la preocupación por la salud de los trabajadores, las estrategias desarrolladas para su cuidado y el vínculo entre las condiciones de trabajo y la salud. El tema de la salud se vuelve una preocupación recurrente entre los trabajadores de esta cooperativa ya que la mayoría de ellos tiene más de cincuenta años, con una antigüedad de entre treinta y cuarenta años en la empresa.

El segundo tema a desarrollar se relaciona con la forma en que circula la información entre los trabajadores de la cooperativa. Formalmente, el Consejo Directivo debe convocar a reuniones mensuales en las cuales se informa sobre cuestiones administrativas y económicas de la fábrica y también se toman decisiones estratégicas a través del voto. Durante el trabajo de campo se observó que en varias ocasiones los trabajadores sentían cierto malestar porque el Consejo Directivo no informaba sobre algunos puntos de relevancia para la cooperativa.

Sostenemos que estos dos temas (entre otros que han surgido en el trabajo de campo pero no serán desarrollados en esta instancia), se vinculan con la forma organizacional asumida por los trabajadores ligada a la autogestión y la *autonomía* (Castoriadis, 2007). Es decir, la autogestión entendida como la asunción de responsabilidades asociadas con la gestión, ya sea de los medios de producción como de las normas y decisiones por parte del colectivo, genera determinados problemas pero también, por construir un escenario flexible de prácticas, permite poner en juego la creatividad y la innovación para resolver esos problemas.

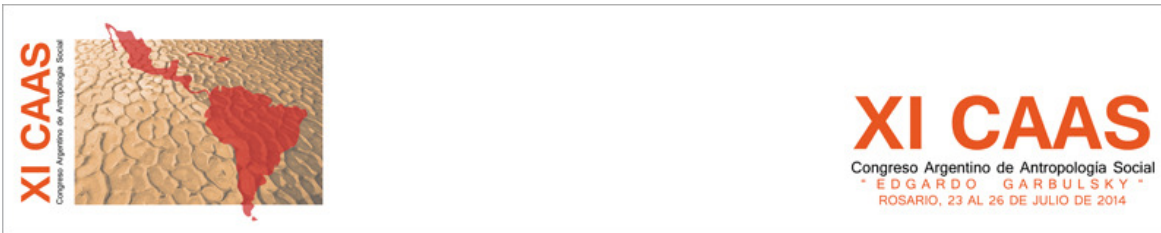


Finalmente, consideraremos una cuestión de orden metodológico. El equipo que está llevando a cabo la investigación tiene una doble pertenencia institucional ya que algunos de sus integrantes pertenecen al sistema de ciencia y técnica nacional y a la vez a un Instituto que funciona de forma autogestionada. Esto implica algunas tensiones entre lo que para el propio equipo es o debería ser la autogestión y las prácticas que se observan durante el trabajo de campo en los grupos con los cuales se generan relaciones y vínculos en el contexto de la investigación. En oposición a la exigencia naturalista de adoptar una posición neutra (Malinowski, 1975) la generación de información durante el trabajo de campo estuvo, en cierta forma, condicionada por criterios teóricos y prácticas asumidas por el equipo de investigación.

### **Algunas precisiones sobre el trabajo de campo**

3

Entre el mes de julio de 2012 y noviembre de 2013 se ha asistido un día a la semana a la cooperativa de auto partes con el fin de realizar instancias de observación participante junto a los trabajadores. Esta técnica proveniente de la antropología social y cultural supone que la presencia (percepción y experiencia directas) ante los hechos de la vida cotidiana de un grupo o población garantiza la confiabilidad de los datos generados y el aprendizaje de los sentidos que subyacen a las prácticas de estos actores (Guber, 2001). Luego de estas instancias se realizaban notas retrospectivas que registraban las conversaciones, las actividades realizadas e incluso algunas inferencias o percepciones que se iban construyendo sobre los temas de investigación. En algunas ocasiones se han audio grabado entrevistas con algunos miembros de la cooperativa y también, a partir del mes de mayo de 2013, una vez que se logró una mayor confianza con los trabajadores, se realizaron registros audiovisuales que luego eran transcritos con el fin de yuxtaponer información generada en distintos formatos (Heras y Miano, 2012).



El tema de investigación que enmarcó el trabajo de campo consistía en relevar innovaciones tecnológicas desarrolladas por distintos grupos autogestionados que realicen algún tipo de actividad productiva<sup>1</sup>. Considerando que los grupos autogestionados se orientan por principios diferentes a los del sistema capitalista dominante, la indagación consiste en precisar si un tipo de organización social diferente (tal como la que caracteriza a los grupos autogestionados) implica la puesta en juego de tecnologías diferentes (en términos generales, tecnologías que no tengan como finalidad la explotación del trabajo y la productividad sino que, por ejemplo, faciliten el trabajo en equipo, proporcionen mayor comodidad a los trabajadores, etc.)<sup>2</sup>.

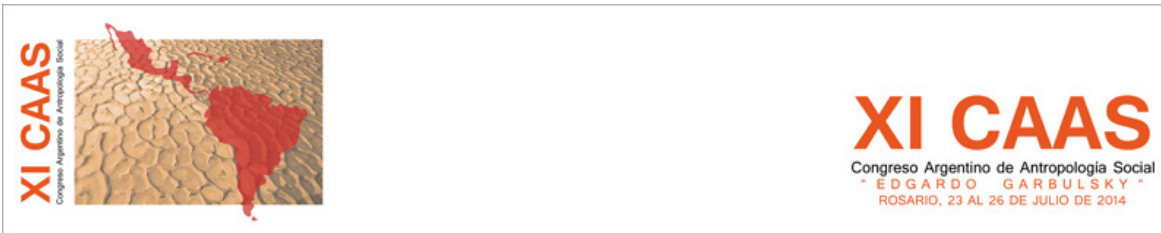
Resultó necesario acordar en un principio con los trabajadores de la cooperativa que una vez por semana íbamos a ir a observar y participar en sus actividades laborales. Siempre asistimos dos personas del equipo de investigación y en dos ocasiones fuimos tres integrantes. Se explicitaron a los trabajadores cuáles eran las preguntas que queríamos trabajar junto a ellos y se llegó a un acuerdo basado en la realización de algunas tareas que los trabajadores necesitaban concretar y para las cuales no tenían tiempo, personal específico o conocimientos. Estas tareas fueron la confección de una página web de la cooperativa y la digitalización y reproducción de las planillas y de los planos de las piezas que fabrican que estaban hechos a mano. Ambas tareas surgieron de la demanda de ellos y se relacionaban con las preguntas de investigación acerca de los modos en que se percibe la tecnología en estos espacios autogestionados, para qué se la usa y si se generan o no innovaciones tecnológicas.

4

## La cooperativa y sus trabajadores

<sup>1</sup> PICT 2012- 1414: "Hacia nuevas formas de definir, crear e implementar tecnologías. Estudio etnográfico en proyectos de autogestión".

<sup>2</sup> Para más precisiones ver Miano, A. (En prensa) "Construcción de criterios para analizar tecnologías en el marco de proyectos autogestionados", *Revista REDES*. Universidad Nacional de Quilmes.



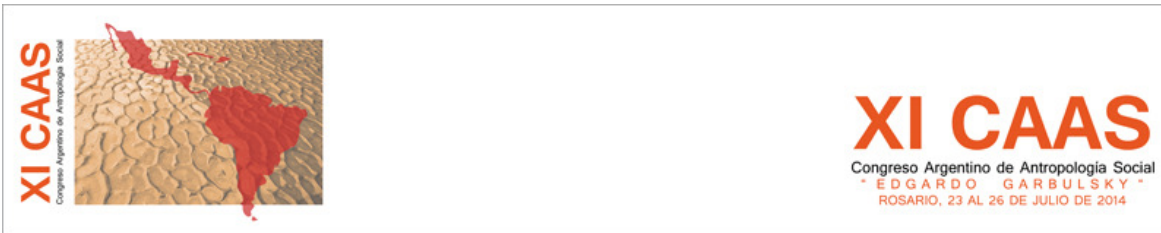
La empresa desde la cual se forma la cooperativa en el año 2009, comenzó a funcionar en nuestro país en el año 1958 produciendo estructuras metálicas y tapizados para automóviles. Hacia la década de 1980, la producción se amplía a cuplas y barras de bombeo para extracción de petróleo. En esa década la planta llegó a contar con 1.100 empleados.

A mediados de la década de 1990 la empresa comenzó a reducir su personal, hasta que en el año 1997 se produce la quiebra. Sin embargo la planta siguió funcionando varios años más en los cuales el dueño de la fábrica dejó de pagar primero las cargas sociales de los trabajadores y luego sus sueldos. Frente a esta situación, en el mes de mayo del año 2009 los trabajadores toman la fábrica que estaba en un predio diferente al cual está funcionando ahora. Los trabajadores se contactaron con otras fábricas y empresas recuperadas, se asesoraron con abogados y luego de estar ocho meses sin salir del predio, recuperaron la fábrica. Lograron quedarse con las máquinas y la marca de la empresa pero tuvieron que abandonar el lugar y trasladarse a otro que actualmente alquilan.

5

Hoy la cooperativa está formada por treinta socios, la mayoría de ellos mayores de cincuenta años y con un promedio de entre treinta y cuarenta años de antigüedad en la empresa. Se organizan como cooperativa de trabajo, eligiendo cada tres años a las autoridades del Consejo Directivo. Las decisiones se toman por mayoría en las reuniones mensuales de los trabajadores y adoptaron el criterio de reparto igualitario de los excedentes.

Los trabajadores se refieren a ellos mismos y a sus compañeros de trabajo como “socios”, de manera tal que en varias ocasiones durante el trabajo de campo hemos observado que anteponen al nombre del trabajador este término, por ejemplo “*el socio X* (nombre del trabajador)”. Todos los “socios” (excepto un ingeniero que es contratado para ayudar en el arreglo y funcionamiento de las máquinas) trabajaron en la empresa antes de asumir el modelo de la autogestión. Recién durante el año 2013 incorporaron



a un nuevo socio que es hijo de uno de los trabajadores de mayor edad, con el fin de que aprenda el oficio de su padre y pueda así ocupar su puesto de trabajo en la fábrica. Esta iniciativa de incorporar a personas más jóvenes responde a una preocupación que tienen varios de los trabajadores acerca de la continuidad de la cooperativa. Por ejemplo, uno de los trabajadores, que tiene cincuenta y seis años (de los cuales treinta y cuatro trabajó en la fábrica), manifestó: *“Estoy preocupado por el mañana. Acá hay mucho valor humano, mucho esfuerzo como para dejarlo de lado, que todo este esfuerzo no se pierda el día de mañana”* (Notas de campo, 22 de octubre de 2012).

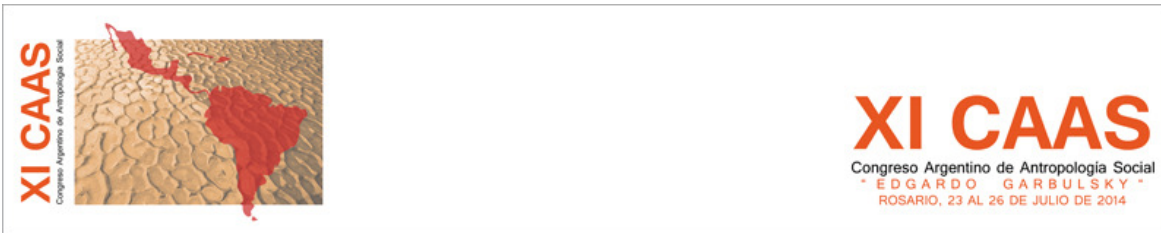
### ***Estamos jugando a la tera***

6 Durante el trabajo de campo los trabajadores relataron en varias oportunidades escenas en las cuales algunos de ellos han pasado por situaciones de salud graves. Estos estados de salud los vinculan con las responsabilidades que asumen y las propias condiciones de trabajo en la cooperativa. Estos relatos, en la mayoría de los casos, se cuentan con humor e ironizando sobre la propia situación que están atravesando. De esta manera, por ejemplo, situaciones extremas como infartos que han ocurrido en la planta o también episodios de presión alta en los trabajadores son matizados con sonrisas y chistes. De allí la expresión “estamos jugando a la tera”, que un trabajador explicó de la siguiente manera:

*Pancho<sup>3</sup>: nosotros allá en Tucumán decimos que estamos jugando a la tera viste, jugar a la bolita*

*Amalia: ah, a la bolita...*

<sup>3</sup> Todos los nombres de los trabajadores han sido modificados para resguardar su identidad.



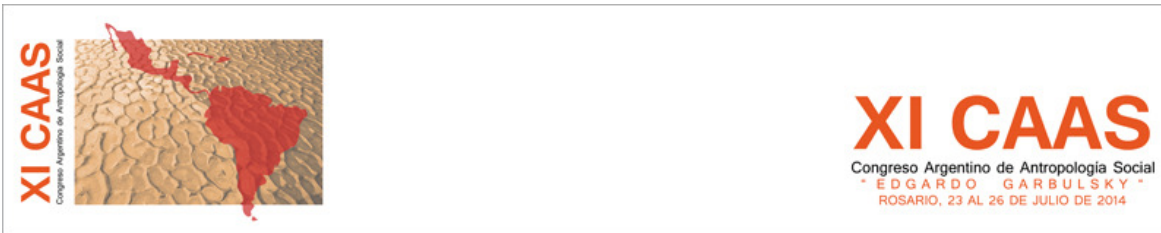
*Pancho: cuando ya no hay más por qué apostar se juega por el bolillón grande, y le dicen “la tera” allá, y se dice que estás jugando a la tera cuando ya estás en la última.* (Notas de campo, 29 de julio de 2013).

Este intercambio con el trabajador se dio inmediatamente después de que otro compañero de trabajo le comunicase a Pancho que su hermano había fallecido. Se hace de esta manera mención a una situación extrema (podemos identificar que la muerte es “estar en la última”) a través de un juego infantil (la bolita).

El hecho de que la mayor parte de los trabajadores tenga más de cincuenta años, los hace enfrentarse de manera frecuente a situaciones de quiebre de la salud. Podemos interpretar que atravesar estas situaciones es algo doloroso para ellos y que por eso recurren al humor como un mecanismo de energía psíquica. En su texto “El humor” (1927), Freud manifiesta que ante algo que al yo le da miedo y trabajo aceptar, el super yo lo asiste benévolamente desde el humor, lo cual le permite tomar distancia sobre una situación que le implica al yo un esfuerzo emocional. El humor es así una instancia reflexiva: el sujeto es capaz de ponerse en la situación dolorosa y al mismo tiempo leerla de modo distanciado, o sea, se puede reír de las situaciones que atraviesa. De esta manera, los trabajadores hacen de forma frecuente chistes sobre: la vejez y los achaques, la presión alta, las enfermedades como gripe o anginas o los dolores corporales. También hacen referencia al rendimiento sexual:

*L. (trabajador) le cuenta a P. (trabajador) que O. (trabajador) está enfermo. Los dos hacen comentarios sobre la vejez de O.: “ya está viejo, no sirve para nada”. L. sigue contando que el otro día H. tenía 22 de presión pero no sentía ningún síntoma. M. le tomó la presión y ahí se dieron cuenta de que tenía 22. L. dice que sin embargo H. no*



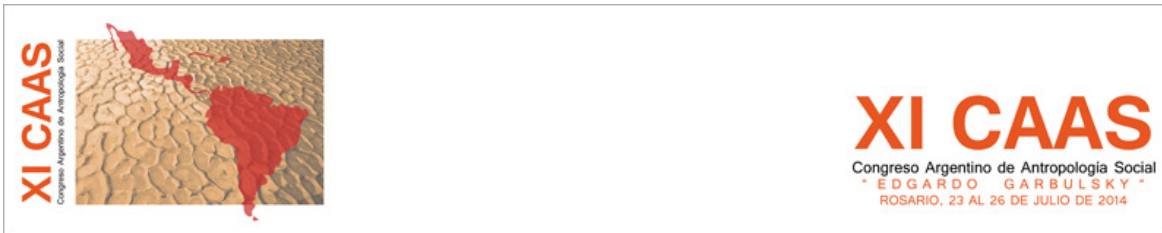


*quiere tomar pastillas por que sexualmente (levanta su dedo índice y lo baja de a poco). Los dos se ríen.* (Transcripto audiovisual. 1 de julio de 2013).

Como se mencionó al comienzo de este apartado, estos episodios de enfermedades o quiebres de la salud son relacionados por los trabajadores con las condiciones de trabajo en la planta. En los registros de campo se pueden leer situaciones en las cuales los trabajadores: pasan frío (la fábrica es un galpón de chapa que no está calefaccionado e incluso algunas máquinas se encuentran a la intemperie), se mojan (hemos observado situaciones en las cuales, los días de lluvia entra agua en algunos sectores de la planta), tienen problemas de la vista (por no trabajar con la luz adecuada), entre otros. A su vez, las situaciones de presión alta y los infartos los vinculan con las responsabilidades que asumen al autogestionar la planta. Por ejemplo, mencionan en algunas ocasiones el stress sufrido cuando les han entregado cheques  
8 sin fondos o bien la preocupación casi constante de no poder tener cada mes el dinero suficiente para reinvertir en materiales y poder hacer así frente a los pedidos de los clientes.

Los trabajadores hacen mención a los estados de salud físicos pero también psíquicos o emocionales, siempre desde la instancia reflexiva y benévola del humor. Una de las dos investigadoras que realizamos el trabajo de campo es psicóloga. Esta cuestión implicó que varios de los trabajadores haga chistes y referencias acerca del *grado de locura* que había en los trabajadores de la planta, por ejemplo:

*M. nos dice que uno de los trabajadores que está en despacho le dijo que nosotras la vamos a entrevistar primero a ella “porque es la que está más loca”. Dice que ella le respondió que en realidad, primero vamos a entrevistarla a ella porque le vamos a*



*preguntar “quién necesita más una entrevista porque es el que está más loco de todos”.*  
(Notas de campo, 6 de mayo de 2013).

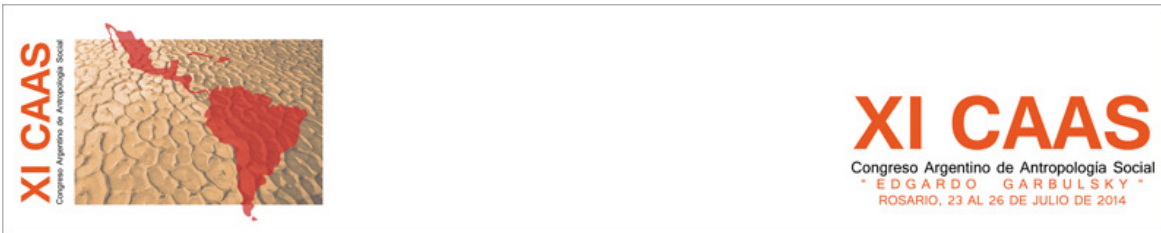
Resulta interesante observar que aunque les mencionamos a los trabajadores varias veces que estábamos haciendo un trabajo acerca de la autogestión, ellos nos ubicaban como interviniendo desde la disciplina de la psicología. De allí algunas referencias a que la psicóloga *iba a tener mucho trabajo por hacer ahí*, o bien que una entrevista estaría relacionada con evaluar el estado psíquico de los trabajadores. Teniendo en cuenta que para ellos, en este momento de su vida, la salud es algo endeble, nuestro rol como investigadoras de los temas de autogestión quedó empañado por la posibilidad de contar con apoyo psicológico desde nuestro lado. Probablemente hayan percibido mayor utilidad y riqueza en la figura de una psicóloga que en la de dos investigadoras que se acercaban para trabajar “sobre temas relacionados con la autogestión”.

Además de echar mano al humor como un recurso para contrarrestar las situaciones de malestar físico y psíquico, los trabajadores han desarrollado algunas estrategias particulares para el cuidado de la salud:

*Nos explican entre M. y J. que ahora llevan la viruta de desperdicio que sobra a un lugar que está muy cerca de ahí en el cual compran metales. Les dan, más o menos, 170 pesos por semana por eso que venden. Antes, “los del fondo”<sup>4</sup> le daban esa viruta*

---

<sup>4</sup> Es interesante destacar que en la planta los trabajadores nombran a determinados lugares físicos de este espacio con atributos que coinciden llamativamente con los roles que ocupan las personas en la cooperativa y las actividades que se realizan en esos lugares. De esta manera, por ejemplo, los miembros de Comisión Directiva están “arriba”, en unas oficinas a las cuales se accede a través de una escalera y desde las cuales, como en un panóptico, pueden observarse las actividades que la mayor parte de los trabajadores realiza en la planta, y el sector de armado y mecanizado de la planta está “abajo”. “El fondo” al que hace referencia la trabajadora es un patio trasero que se utiliza para comer los asados y también para descansar. “El fondo” no puede ser observado desde la oficina de “arriba” e



*a un hombre a cambio de unos vinos y un choripán. Algunos de los trabajadores se enteraron de esta situación y entonces ahora hacen esto de vender la viruta. Con la plata que sacaron compraron un tensiómetro y algunas herramientas. M. dice que hay que tener cuidado con el alcohol en la fábrica, por eso puso algunos carteles que dicen “prohibido tomar alcohol”. (Notas de campo, 6 de mayo de 2013)*

10

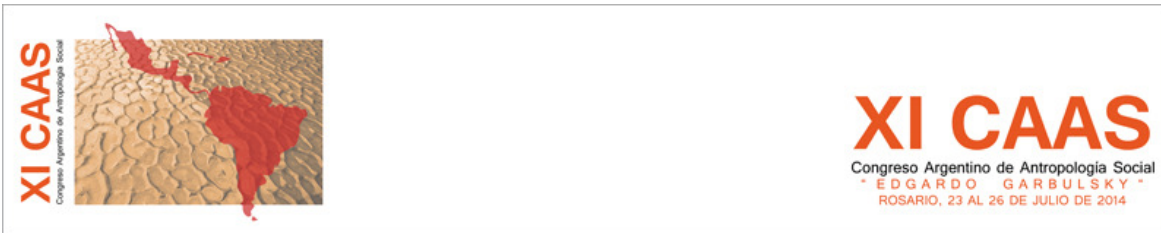
Si bien la forma de organización autogestionada de la cooperativa por momentos implica mucha presión para los propios trabajadores y esto repercute, como vimos, en su salud, la autogestión también permite considerar a los recursos como propiedad de un colectivo (Fajn, 2003; Fajn y Rebón, 2005). De esta manera, en la situación registrada se revierte el uso de un recurso (desperdicio de producción que era usado para comprar alcohol) para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (hacerse cargo de que frecuentemente se dan episodios de alta presión entre los trabajadores y comprar un tensiómetro para contrarrestar estas situaciones, o bien imposibilitar la entrada de alcohol en la planta). Como la figura del *Bricoleur* en Levi- Strauss (1962) o del sujeto que “hace de la necesidad una virtud” (Bourdieu, 1998), la astucia de esta estrategia reside en descubrir una situación perjudicial para los trabajadores, modificarla y usar esa situación para el provecho del colectivo.

### ***Yo no me callo***

Contar con información tanto de los aspectos productivos, de las decisiones estratégicas y de lo que va ocurriendo en la cotidianeidad de la cooperativa es percibido por los trabajadores como algo valioso. Es necesario contar con esa información

---

incluso está protegido por un portón que puede cerrarse para que nadie ingrese. En muy pocas ocasiones hemos las investigadoras transitado por “el fondo”. Incluso en una ocasión quisimos pasar y del otro lado nos cerraron el portón, dejándonos muy en claro hasta dónde teníamos libertad para ingresar a determinados espacios de la planta.

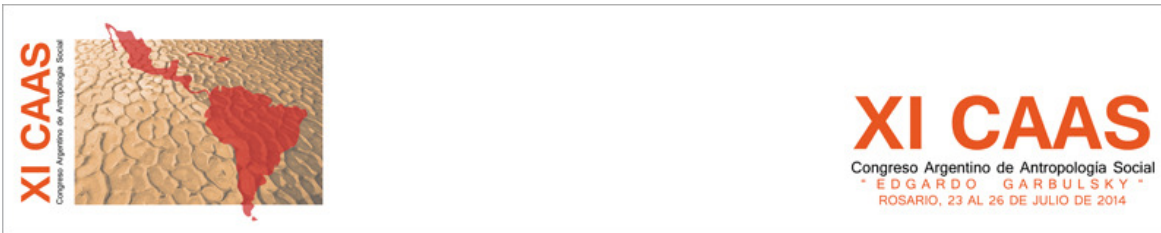


(algunos trabajadores hablan de “datos”) y también democratizarla: *“tenemos que saber todos los datos de todo, y la única forma de que esto funcione es tener siempre datos”* (Notas de campo, 30 de julio de 2012). El hecho de que *todos tengan los datos de todo*, permite por ejemplo, intercambiar los roles en el proceso productivo con lo cual, si un día un trabajador no puede asistir a su puesto de trabajo, otro lo puede reemplazar porque puede hacer su trabajo.

Además de este rol asociado estrictamente a la producción, hemos observado en varias ocasiones durante el trabajo de campo, que los trabajadores le prestan mucha atención a la democratización de la información, vista como el hecho de que todos deben estar al tanto de todo y de que no es bueno que algunos no informen ciertas cosas o bien que se hablen cosas entre algunos sin “abrir las” a los demás. Incluso han sido muy cuidadosos con lo que nos contaban a las investigadoras de forma tal que en algunas situaciones los trabajadores nos decían que esperemos a que estén todos para hablar de determinados temas. A su vez, los trabajadores actúan bajo el criterio compartido de que la última palabra siempre la debe tener el presidente. Si bien este hecho de que una sola persona pueda tomar la última decisión puede parecerse a la estructura jerárquica de cualquier empresa capitalista, en este caso, el poder que detenta el presidente se refrenda en el poder colectivo ya que *“el presidente está ahí porque fue elegido por todos”* (Notas de campo, 22 de octubre de 2012).

11

Podemos interpretar que este cuidado en la democratización de la información tiene que ver con lo que ocurría cuando los trabajadores pertenecían a la fábrica y trabajaban de forma dependiente para el dueño de la empresa. En varias ocasiones los trabajadores hacen referencia a que antes *“no se podía abrir la boca”, “si hablabas te echaban”, “abrías la boca y quedabas afuera”*. En oposición a esta situación en la cual hablar significaba para muchos de ellos el despido, una trabajadora mencionó cómo ese silencio se rompió en el momento de la toma a través de la frase: *“yo no me callé más, querían que me calle pero no me callé más”*. (Notas de campo, 6 de mayo de 2013).



Los trabajadores han aprendido a usar la información de manera estratégica al evaluar cuándo conviene hablar y cuándo callar. El momento de la toma en el cual comenzaron a ver lugares para poder trasladarse con las máquinas es relatado por ellos como una instancia en la cual mantuvieron cautela en informar sus movimientos por miedo a que el dueño actúe y obstaculice lo que iban haciendo:

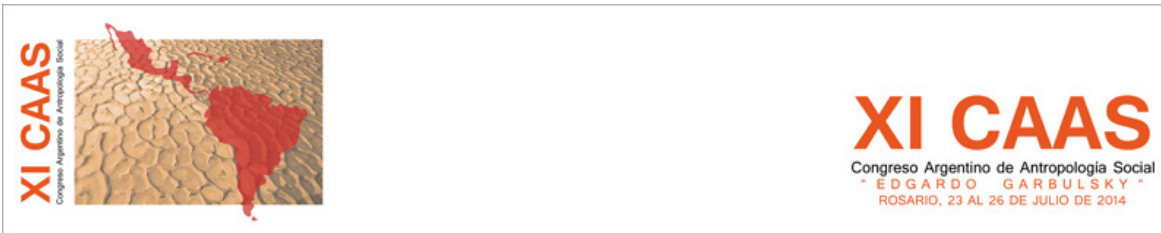
*“Empezamos a dar vueltas, vueltas, vueltas, y sin decir a nadie, siempre de bajoneo, vimos este lugar (...), sin decir nada, porque en cuanto abrías la boca, el dueño lo frenaba”.* (Notas de campo, 30 de julio de 2012).

12

A través del análisis, podemos percibir que la información es un aspecto sensible para los trabajadores de la cooperativa, ya sea porque cuando trabajaban bajo patrón debían estar callados para permanecer en su puesto de trabajo, porque durante la toma optaron por callar como estrategia para lograr lo que querían o bien porque decidieron romper finalmente ese silencio y reivindicar lo que consiguieron para el colectivo.

Aunque hay un esfuerzo por lograr en la cooperativa la democratización de la información, muchas veces surgen entre los trabajadores malestares cuando eso no se logra. Los trabajadores mencionan que a veces la Comisión Directiva no informa lo suficiente, no convoca a reuniones de forma frecuente y cuando lo hace no usa un lenguaje claro para todos:

*A mi me gustaría por ejemplo más organización, por ejemplo, que haya un poco más de diálogo entre los que están arriba y los que estamos acá trabajando, porque yo puedo llegar a trabajar y yo no sé lo que está pasando, y si yo no sé lo que está pasando y esto es una cooperativa, a mi no me dan muchas ganas de seguir trabajando, porque si*

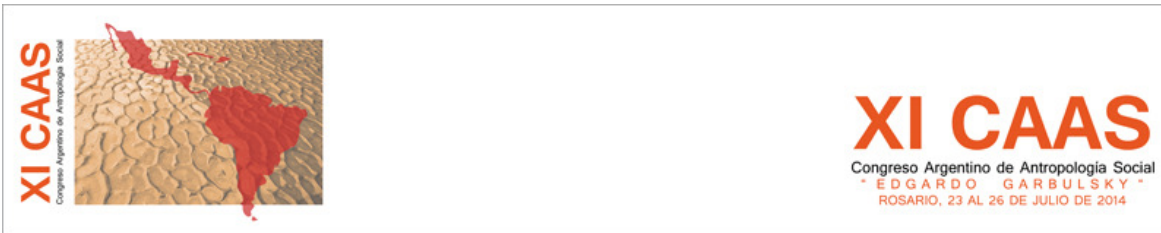


*ellos te hablan y te dicen “bueno, no tenemos esto, está pasando esto” uno más o menos se mantiene al tanto de lo que está pasando, y en las reuniones empiezan a discutir por los números y ellos que ya saben cómo es el tema, porque hacen ese trabajo y yo con los números me manejo... ahí, y no llego muy bien a entender todo esto, porque ellos ya se conocen los proveedores, los nombres, todo, entonces yo como que me pierdo un poco. (Entrevista a G., 5 de agosto de 2013).*

13

Las dos tareas que nos asignaron a las investigadoras para realizar durante el trabajo de campo se vinculan con la comunicación interna y también externa de la cooperativa. Nos llevó bastante tiempo, pero luego comprendimos que la tarea de digitalizar los planos de las piezas forzaba al trabajador del laboratorio a socializar esta información con los demás trabajadores. La decisión inicial de que realicemos la digitalización de los planos en el marco del proceso de observación participante que estábamos desarrollando en la cooperativa partió desde la Comisión Directiva. Una vez que se acordó en realizar ese trabajo, nosotras mismas nos ocupamos de informar a todos los trabajadores de la planta de que estábamos realizando ese trabajo y, en ese proceso, los trabajadores nos iban comentando acerca de la importancia que tenía ese trabajo para ellos, es decir, contar con la posibilidad de tener tanto en el sector de mecanizado de la planta como en el de armado, copias de los planos con toda la información necesaria para desarrollar las piezas. Nos dimos cuenta de que si bien había sido la Comisión Directiva la que había tomado esa decisión, los trabajadores refrendaban la misma.

Los planos y las planillas de las piezas son realizados a mano sólo por uno de los trabajadores de la planta que desde hace 30 años hace ese trabajo específico en el *laboratorio*. El desarrollo de los planos es el punto de inicio de toda la producción en la planta. El plano contiene las medidas, tipos de cortes, tipos de materiales de las piezas, ubicaciones de las partes, códigos y lugares en que se pueden encontrar esas piezas



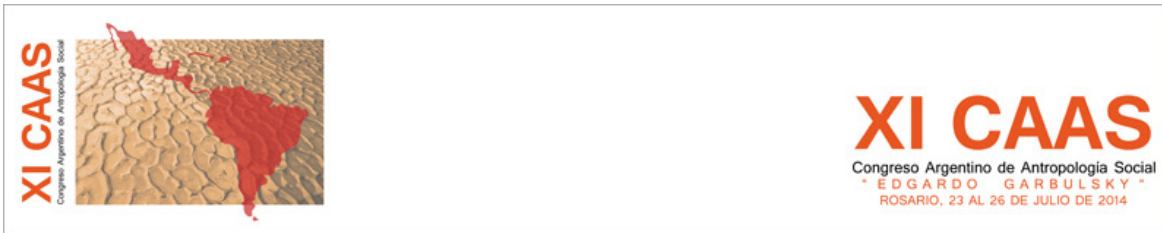
en el pañol. Antes de la digitalización, toda esta información estaba anotada a mano y era archivada en carpetas en el sector del *laboratorio* de la planta, con lo cual, cada vez que había que desarrollar una pieza nueva, la persona que se ocupa de la mecanización de las piezas y también quienes están en el sector de armado debían ir al laboratorio a buscar los planos. A esta situación se agregaba el hecho de que la persona que desarrolla los planos hace anotaciones con distintos colores que tienen significados diferentes pero que sólo él conoce. Esto hacía que muchas veces, más allá de que los trabajadores accediesen al plano para mecanizar o armar la pieza, realicen medidas o cortes equivocados porque no entendían las anotaciones realizadas por quien confeccionó los planos.

A partir de esta situación, consensuamos con los trabajadores del sector de mecanizado, de armado y con el trabajador que se encarga de desarrollar los planos un tipo de cuadro-planilla digitalizado que tenía toda la información necesaria para mecanizar y armar las piezas y se realizaron copias de esos cuadros y los planos correspondientes para los sectores de armado y mecanizado, además de estar en el laboratorio.

14

TOLERANCIAS NO ESPECIF. LINEALES: + - 0,20 . ANG.: + - 0° 30´ . FORJA:					
ISO E	FORMATO:	ESCALA:	DIBUJÓ:		FECHA: Referencia:
MATERIAL:			CONTROLÓ:		FECHA: Sust. a:
			APROBÓ:		FECHA: Sust. por:
Ubicación en pañol:			Nº		Logo de la cooperativa
			Cod:		

Ejemplo de cuadro-planilla para el desarrollo de las piezas.



La digitalización de los cuadros-planilla y su reproducción junto a los planos de las piezas a desarrollar implicó una mejora significativa en la producción, ya que ahora los trabajadores no tienen que ir al laboratorio a consultar por los planos cada vez que tienen que desarrollar una pieza. Uno de los trabajadores destacó la importancia de esta tarea en cuanto a la democratización de la información y el conocimiento entre todos los trabajadores; de esta manera manifestó: *“yo no sé qué hubiese pasado si algún día P. (trabajador que desarrolla los planos) no podía venir más, no íbamos a entender nada las anotaciones que hace en los planos”* (Notas de campo, 6 de mayo de 2013).

Por otro lado, la confección de la página web, significa para ellos la posibilidad de aumentar sus ventas al tener un espacio virtual en el cual difundir qué es lo que producen y cómo lo hacen. El presidente de la cooperativa mencionó que la página también puede mejorar la comunicación con los clientes ya que muchas veces les envían el catálogo de las piezas por mail y como es muy pesado el archivo, en varias ocasiones el mail no llega, en cambio *“con la página uno ahora les envía el link y ellos entran ahí”* (Notas de campo, 20 de mayo de 2013).

15

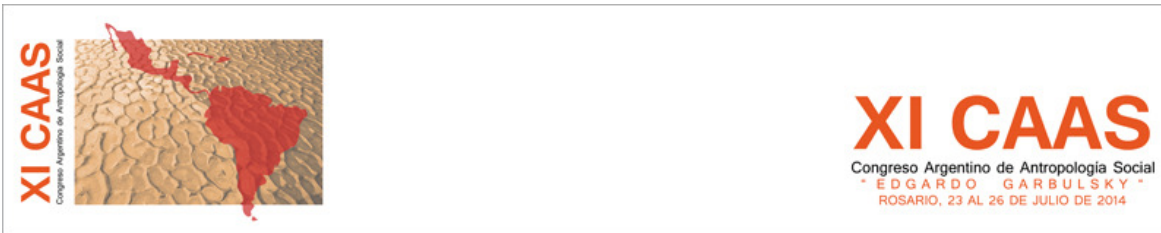
### **La implicancia en el campo y lo sentidos construidos acerca de la autogestión**

Como mencionamos en la introducción, algunos de los integrantes del proyecto de investigación que funciona como marco del trabajo de campo realizado en la cooperativa de auto partes, pertenecemos al sistema de ciencia y técnica nacional y a su vez a un Instituto de formación e investigación que se organiza de forma autogestionada<sup>5</sup>. El punto de partida teórico de este proyecto de investigación

---

<sup>5</sup> Nos referimos al Instituto para la Inclusión Social y del Desarrollo Humano. Ver para más información: [www.incluir.org.ar](http://www.incluir.org.ar)



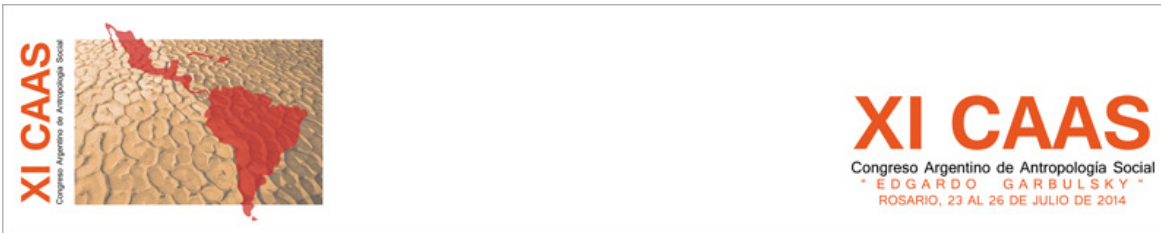


consideraba a los grupos autogestionados como aquellos colectivos de distinto tipo (cooperativas de trabajo y servicios, empresas recuperadas por sus trabajadores, movimientos sociales de obreros y trabajadores, asociaciones civiles, grupos autogestionados sin personería jurídica en diferentes áreas del quehacer humano) que tienen en sus manos la gestión ya sea de sus medios de producción como de sus normas y decisiones. Dentro de estos colectivos, se seleccionó para trabajar a aquellos grupos que además de conformarse como un *proyecto autogestionado* asumieran los principios de los *proyectos de autonomía* (Castoriadis, 1990), que se caracterizan por permitir a sus miembros la participación directa en la construcción y aplicación de acuerdos y normas, abrir espacios de interrogación sobre los sentidos construidos, entender la verdad como posibilidad de examinar perspectivas diferentes y considerar como valores fundamentales la equidad, la justicia y la libertad (Heras, 2011). En oposición podemos identificar a la *heteronomía* como modo de pensar y organizar la sociedad que tiende a la jerarquía, a la toma de decisiones por delegación, a la razón que otorga el lugar de lo que es visto como autoridad incuestionable, y a la clausura de sentidos (Heras, 2011).

16

Los criterios de la igualdad, la posibilidad de interrogar acerca de los sentidos que orientan a los proyectos, la libertad, la franqueza entre los miembros de los grupos fueron, además de criterios teóricos orientadores para seleccionar los grupos con los cuales luego trabajamos realizando una investigación colaborativa<sup>6</sup>, prácticas que fuimos implementando en nuestro propio Instituto de investigación y formación.

<sup>6</sup> Además de los trabajos etnográficos realizados en profundidad con distintos colectivos autogestionados de diversas áreas del quehacer humano (grupos de teatro, un comedor a cielo abierto, un hogar para personas en situación de calle, un frente de organizaciones sociales del conurbano bonaerense, cooperativas de trabajo, grupos de músicos independiente), en el marco de la investigación implementamos la Mesa colectiva de Trabajo, en la cual nos reuníamos con una frecuencia mensual alrededor de siete grupos autogestionados para reflexionar acerca de nuestras prácticas. El Instituto de investigación y formación convocó a esta Mesa y también participaba como un grupo autogestionado más que revisaba y analizaba con los demás sus prácticas. Ver: Mesa Colectiva (2012) "La Autonomía como proyecto: procesos de reflexión deliberada en experiencias de autogestión". Revista *De Pueblos y Fronteras*, PROIMMSE- IIA- UNAM, México, pp. 56-91 y Heras, A. I. y Miano, A. (2013) "Sociolingüística y



Si bien durante el trabajo de campo realizábamos un esfuerzo por desprendernos de estos criterios iniciales para poder *observar* las prácticas que efectivamente ocurrían en la cooperativa y en los otros grupos con los cuales estábamos realizando la investigación, permanentemente sancionábamos o valorábamos lo que observábamos en función de estos criterios.

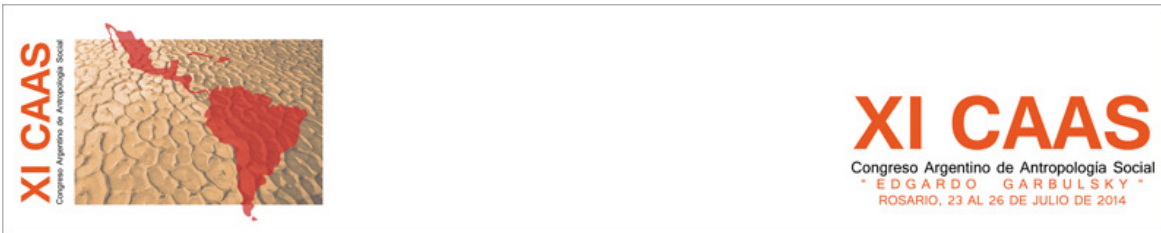
Una estrategia desarrollada por la etnografía para poder lograr un distanciamiento entre el investigador que está implicado en los temas que investiga y el campo consiste en adoptar una *mirada reflexiva* (Frederic, 1998). Es decir, se asume que el investigador no puede excluir su propia historia, sus hipótesis, trayectoria profesional, conocimiento previo, entre otras dimensiones, pero debe *controlar su propio comportamiento como sujeto* (Frederic, 1998).

Además de la instancia de reflexividad, le hemos prestado especial importancia en los momentos de realizar los registros de campo a los sentidos que le atribuían a la autogestión los propios trabajadores de la cooperativa. De esta manera, pudimos ampliar nuestro esquema de criterios acerca de lo que son los grupos autogestionados y lo que es la autonomía al observar en la cooperativa a través de prácticas o bien en enunciados verbales que la autogestión es:

- Tener la capacidad de tomar decisiones de forma consensuada y buscando el bien para el colectivo; relegar los intereses personales.
- Asumir la responsabilidad sobre todos los aspectos productivos y organizacionales de la cooperativa (por ejemplo: *“nosotros acá el material lo pagamos nosotros, los clientes los manejamos nosotros, el alquiler lo pagamos nosotros”*, Notas de campo, 30 de julio de 2012).
- Tener una actitud de autodidacta para aprender cosas nuevas, planificar, dirigir.

---

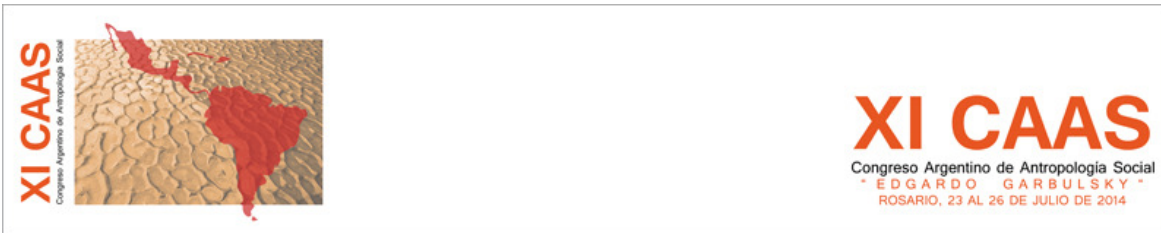
etnografía. Análisis de interacciones en la Mesa de grupos Autogestionados”. Revista *La Trama de la comunicación*, Vol 18, Rosario, UNR, pp. 252-271.



- Hacerse cargo de los problemas y de las tareas asumidas: *“auto regularse, porque acá nadie controla ni vigila ni dice qué tenés que hacer”* (Notas de campo, 27 de marzo de 2013).
- Poder construir normas de funcionamiento y, en algunas ocasiones, transgredirlas, sabiendo que hay una mayor tolerancia que en otros espacios de trabajo por parte de los compañeros.
- Tener una mentalidad diferente a la *“de afuera”*: *“el que quiere entrar a trabajar acá por una necesidad (auto interrupción), es lo mismo que un ingeniero, viene un ingeniero y va a cobrar lo mismo que nosotros, si ellos piensan con la mentalidad de afuera, ahora, vos calculá que no puede venir nadie de afuera que cobre más que un socio”* (Entrevista a O., 20 de mayo de 2013).

Llama la atención que en varias instancias durante el trabajo de campo algunos socios hicieron mención a que no han elegido estar en el puesto o el rol que ocupan en la cooperativa: *“me metieron acá porque yo sabía de números”, “Pancho dice que él ya está jubilado pero sigue trabajando porque los quiere a los muchachos”*. Podría interpretarse que la dimensión colectiva de la autogestión no reside únicamente en la propiedad colectiva de los medios de trabajo o en compartir las tomas de decisiones y las responsabilidades que se asumen, sino también en esta consideración y afecto por el otro y también por el proyecto construido y sostenido. De esta manera nos interesa destacar esta dimensión afectiva del atributo colectivo de los grupos autogestionados, es decir, no puede haber un proyecto de autonomía si no se realiza a través de la intersubjetividad: *“la autonomía no es eliminación pura y simple del discurso del otro, sino elaboración de este discurso, en el que el otro no es material indiferente, sino que cuenta como contenido de lo que él dice”* (Castoriadis, 2007, p. 170).

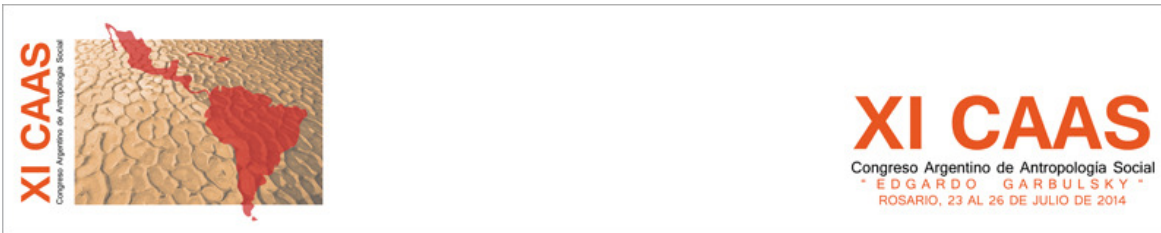
## **A modo de cierre**



En este artículo se han desarrollado dos temas específicos que se presentan como problemas en el hacer cotidiano de una cooperativa de auto partes que funciona de manera autogestionada. Consideramos, al analizar el material de campo generado, que sostener la autogestión implica para los trabajadores asumir responsabilidades pensando en el bien colectivo y ocuparse de todos los aspectos de la cooperativa, tanto de aquellos ligados más estrictamente con lo productivo (producción, comercialización, administración), como con la gestión de la propia cooperativa (realizar reuniones mensuales, llevar actas de estas reuniones, mantener informados a los socios, llevar balances, contactarse con otros grupos o cooperativas autogestionadas, entre otras).

Esta diversidad de tareas y responsabilidades, lleva a que varios trabajadores de la planta sufran problemas de salud que en sus relatos están asociados con las propias condiciones de trabajo en la planta. A su vez, los trabajadores de la planta han aprendido que la información es poder, sobre todo en una cooperativa en la cual todos deben tomar decisiones y la palabra de cada uno de ellos tiene el mismo peso. El manejo de la comunicación interna es sin embargo algo aun por resolver en este grupo de trabajo.

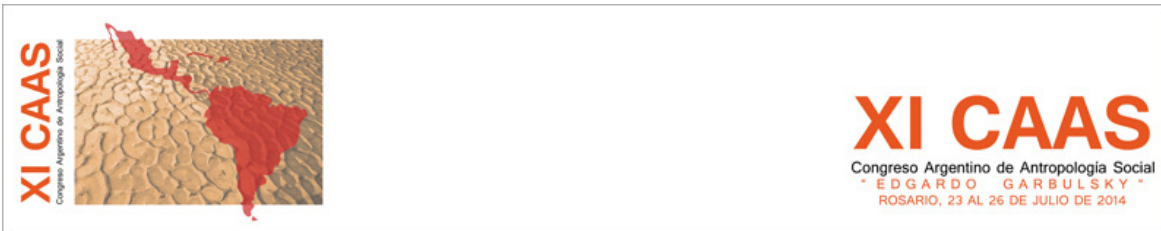
Para los dos problemas mencionados (salud y acceso a la información) hemos desarrollado la forma en que se construyen por parte de los trabajadores estrategias para su solución (intercambiar desperdicios de producción por implementos para controlar la salud o bien aprovechar la presencia de gente que se contacta con la cooperativa para mejorar la circulación de información en el ejemplo de la confección de los planos y planillas de las piezas). Consideramos que estas estrategias pueden desarrollarse porque, como anunciamos en la introducción, la autogestión plantea un escenario de prácticas más flexibles y creativas. Para Castoriadis (2007), la *autonomía* se vincula con la acción o la práctica que tiene como horizonte la consideración de uno mismo y de los otros como sujetos de su propio desarrollo. El autor define a esta



práctica o acción a través del concepto de *praxis*: “llamamos praxis a ese hacer en el cual el otro, o los otros, son considerados como seres autónomos y como el agente esencial del desarrollo de la propia autonomía” (Castoriadis, 2007, p. 120). A su vez, esta praxis se apoya sobre un saber que es siempre fragmentario, provisional y dinámico: “el objeto mismo de la praxis es lo nuevo, lo que no se deja reducir al simple calco materializado de un orden racional preconstruido, en otras palabras, lo real mismo y no un artefacto estable, limitado y muerto” (Castoriadis, 2007, p. 122). De esta manera, la autonomía se liga al plano de la creación, a la posibilidad humana de imaginar y desarrollar estrategias que al no estar impuestas por una norma o mandato de afuera del proyecto, dependen de la creatividad de sus integrantes. Estas estrategias ayudan a sostener los proyectos autogestionados que, como en el caso de la cooperativa, incluso piensan en trascender y dejar algún tipo de legado (un oficio, experiencia, máquinas, un espacio de trabajo) para los jóvenes que quieran continuar con esa experiencia.

## Referencias bibliográficas

- Bourdieu, Pierre. (1998). La distinción. Criterio y bases sociales del gusto. Madrid: Taurus.
- Castoriadis, Cornelius. (1990). “Poder, política, autonomía”. En C. Castoriadis, El mundo fragmentado. Buenos Aires: Editorial Altamira.
- Castoriadis, Cornelius. (2007). La institución imaginaria de la sociedad. Buenos Aires: Tusquets.
- Fajn, Gabriel. (2003). Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.
- Fajn, Gabriel y Rebón, Julián. (2005). “El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas”. En Revista Herramienta, N°28.



- Frederic, Sabina. (1998). "Rehaciendo el campo. El lugar del etnógrafo entre el naturalismo y la reflexividad". En *Publicar*, año VI, N° 7: 85-102.
- Freud, Sigmund. (1927). "El humor". En S. Freud, *Obras Completas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Guber, Rosana. (2001). "Capítulo 3. La observación participante" y "Capítulo 4. La entrevista etnográfica o el arte de la no directividad". En R. Guber, *La etnografía. Método, campo, reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Heras, Ana Inés. (2011). "Pensar la autonomía. Dispositivos y mecanismos en proyectos de autogestión". En *Intersecciones en Comunicación*, N°5: 31-64.
- Heras, Ana Inés y Miano, Amalia. (2012). "El lenguaje audiovisual en la investigación social y la comunicación pública del conocimiento". En *Revista Ciencia, Público, Sociedad*, N°1: 18-40.
- Levi-Strauss, Claude. (1962). *El pensamiento salvaje*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Malinowski, Bronislaw. (1975). *Los argonautas del Pacífico occidental*. Barcelona: Península.