

Identidad laboral y funciones de dirección
en el proceso de trabajo en fábricas y
empresas recuperadas por sus trabajadores.

Presentación

El presente es un trabajo de carácter exploratorio que refiere a la relación entre las opiniones sobre el proceso de recuperación de empresas y la identidad colectiva construida en el mundo laboral.

La recuperación de empresas puede ser entendida como un proceso en donde, un conjunto de trabajadores, después de mantener durante años una relación laboral crítica y en progresiva precarización, efectivizan la toma y ocupación de la empresa con el objetivo de mantener sus fuentes de trabajo¹. En este sentido el 60% de los trabajadores considera que se recupera una fuente de trabajo².

La recuperación se produce ante la interrupción de la relación capital – trabajo asalariado, a consecuencia, en la mayoría de los casos, de la huída fraudulenta de aquel.

No obstante las identidades empresariales involucradas no son homogéneas, es posible resumir algunas características generales. Si bien la identidad empresarial se encuentra institucionalizada en sociedades anónimas, mediante formas colectivas y despersonalizadas de la propiedad privada, predomina la identidad familiar ampliamente difundida en las PYMES.

Los establecimientos responden a la tipología de pequeñas y medianas empresas en desarticulación, inmersas en un proceso de desmantelamiento más amplio del aparato productivo. El 76% de la empresas analizadas pertenecen a la industria, uno de los sectores más afectados por las transformaciones conservadoras implementadas durante la década del '90.

En efecto, estos establecimientos son producto de un progresivo achicamiento: si tenemos en cuenta la cantidad máxima de trabajadores ocupados por las empresas nos encontramos, en primer término, con pequeñas empresas que emplearon entre 45 y 100 trabajadores; y, en segundo término, aquellas empresas medianas que llegaron a emplear entre 100 y 250 trabajadores.

¹ La caracterización del proceso que se asume en este trabajo se encuentra expuesta y desarrollada en el libro de Julián Rebón, *Desobedeciendo al desempleo*, Ed. P.ICA.SO/La Rosa Blindada, Buenos Aires, 2004.

Nos referimos, entonces, a establecimientos atravesados por la reducción de su capacidad productiva, conservando un parque tecnológico sumamente viejo. La antigüedad del 75% de las empresas es de más de 25 años, mientras que el 50% de los establecimientos tiene más de 40 años.

En ese contexto, la recuperación es una respuesta a un proceso cuyos orígenes se remontan a mediados de la década del '90, en un marco de alto desempleo, y caracterizado por despidos y suspensiones de trabajadores; con la recesión del año 1998, los mismos se profundizaron con multiplicación de deudas salariales, despidos de trabajadores, y la generalización del pago en vales, en forma escalonada y deudas previsionales.

La interrupción de la relación salarial, debido a la huida capitalista, adquirió diversas formas: declaración de la quiebra, convocatoria de acreedores, vaciamiento de la empresa a través de maniobras fraudulentas, o abandono de la actividad productiva por parte de los propietarios.

Frente a la pérdida de sus empleos, los trabajadores decidieron asumir el control de los lugares de trabajo y, a partir de allí, -según recursos y capacidades- hacerse responsables del funcionamiento productivo de las empresas.

Interrogantes

Nuestros interrogantes giran en torno a las opiniones que los trabajadores tienen sobre decisiones que antes correspondían al mando capitalista de la producción y la relación de las mismas con atributos construidos en el ámbito laboral -la calificación- y en su trayectoria social -nivel educativo-.

Los trabajadores deben tomar decisiones respecto a funciones que antes realizaban los empresarios. Tal situación, abre un espacio de disputa sobre las características que deben asumir las funciones en cuestión. Definiciones cruzadas por una multiplicidad de factores en tensión.

¿Cómo piensan los trabajadores las retribuciones por el trabajo realizado?. En caso de necesitar nueva fuerza de trabajo, ¿cuál debe ser el criterio para incorporar nuevos trabajadores? Y, en consecuencia, ¿cómo se le debe pagar a los trabajadores contratados y no socios?. Estas, son sólo algunas de las decisiones que los trabajadores de las empresas y fábricas recuperadas deben ir definiendo.

² Los datos referidos a las empresas recuperadas corresponden a la Encuesta Picaso 2003. Durante la misma se realizaron 150 encuestas referentes a un universo de alrededor de 560 trabajadores, corrigiendo posibles sesgos teniendo en cuenta parámetros tales como liderazgo, sector de la empresa y sexo.

Los trabajadores asumieron bajo su dirección, con evidentes dificultades y tensiones, un mecanismo social de producción originado bajo el régimen de producción capitalista. En este sentido, absorbieron bajo su mando, funciones que en la anterior situación, no sólo correspondían al mando capitalista, sino que, fundamentalmente, eran vistas como virtudes naturales y legitimantes del capital.

Funciones del mando capitalista

¿Cuál es la característica específica de la función de dirección capitalista?

El concepto de fin capitalista de la producción permite establecer el significado social de la dirección, y en general, de todas las relaciones dentro de la cooperación.

En este sentido, la plusvalía asigna un particular sentido social al trabajo, constituyendo las relaciones hacia el interior de la cooperación. Marx, atribuye al carácter capitalista de la dirección, un rol explicativo respecto a todas las otras relaciones que se despliegan en el proceso productivo³.

La plusvalía como el objetivo principal de la producción permite entender a las formas de organización del trabajo, como un espacio pertinente para analizar las técnicas particulares de su obtención. Esto ayuda a tener una perspectiva particular de las relaciones sociales dentro del lugar de trabajo.

El régimen de producción capitalista, según desarrolla Marx, encuentra en la cooperación su forma de trabajo fundamental, y tiene por objetivo la producción de bienes y/o servicios mediante la coordinación de un conjunto de trabajadores, reunidos con arreglo a un plan.⁴

El plan de la cooperación cumple la función de coordinar a los individuos con vistas a un objetivo común expresado en el proceso de trabajo. Como operación específica esta función es expresada mediante la función directiva.

No obstante, la aglomeración de los trabajadores, condición indispensable de la cooperación, sólo es posible si un mismo capitalista los emplea. De allí, que el mando del capital se convierta en una condición material de la producción, al ser un requisito básico del proceso de trabajo.

³ Armando De Palma, La organización capitalista del trabajo en El Capital de Marx, en La división capitalista del trabajo, Panzieri, De Palma, Salvati, Beccalli, Lettieri y Gorz, Ed. Cuadernos de Pasado y Presente N° 32, Córdoba, 1974, pag. 18.

⁴ Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Nacional de Cuba, La Habana, 1962, pag. 281.

En efecto, nos encontramos ante la concentración de medios de producción en un mismo ámbito, que posibilita la presencia espacial simultánea y la contemporaneidad de las operaciones, bajo la autoridad del capitalista. Estas son las condiciones del trabajo social que configuran la esfera de dirección que ejerce el capitalista.

La cooperación genera una fuerza productiva del trabajo social, el surgimiento del trabajador colectivo: forma de agrupamiento social que, junto a las transformaciones en los procedimientos técnicos y los instrumentos de trabajo, fueron revolucionados por la producción de plusvalía relativa.⁵

Todo trabajo colectivo requiere de una dirección, por lo tanto, la fuente de la autoridad comienza a residir en los propietarios de los medios de producción, es decir, en el capitalista. Esto pone de manifiesto dos sentidos del concepto de dirección: por un lado, aquel sentido que refiere a las condiciones mismas del trabajo colectivo; por otro lado, al carácter capitalista que destaca la función social de un grupo de poder.

Para los trabajadores, la asignación de funciones y su unidad como mecanismo de producción, se encuentran fuera de su alcance, es decir, en el capital. Las tareas a realizar en el lugar de trabajo se les presentan como *autoridad del capitalista, como el poder de una voluntad ajena*.⁶

La decisión de recuperar la empresa por parte de los trabajadores implica, entonces, que entran en crisis las condiciones y principios que hacen posible el funcionamiento del mecanismo de producción, por lo menos, tal cual fueron entendidos hasta ese momento.

Calificación y criterios de retribución

La manufactura, afirma Marx, es la cooperación basada en la división del trabajo⁷, describiéndola como una forma de cooperación en donde un mismo trabajo se encuentra dividido entre un grupo de trabajadores. Este mecanismo de producción tiene como órganos principales a los trabajadores, y se desarrolla generando una progresiva descomposición del oficio manual en operaciones parciales.⁸

⁵ *Idem*, pag. 286.

⁶ *Idem*, pag. 287.

⁷ *Idem*. Pag. 292.

⁸ Según L. Althusser «*El principio fundamental es la posibilidad de que las operaciones parcelarias sean ejecutadas como trabajo manual*», en Luis Althusser y Etienne Balibar, Para leer El Capital, Ed. siglo XXI, Buenos Aires, 1998.

Los métodos de descomposición y recomposición del trabajo acrecienta el poder del capitalista, por ejemplo, a través de la reducción del área de trabajo, transfiriendo una parte del área decisional del trabajador.

En tanto dispone del poder de organizar el proceso de trabajo, la dirección autoritaria subordina a los trabajadores a la autoridad del capitalista. De esa forma, la racionalización del proceso de trabajo, a partir de la introducción de la división del trabajo, deviene en técnica de explotación de la fuerza de trabajo.

Una primera división se manifiesta en la separación de los trabajos de concepción y ejecución.

La progresiva parcialización posibilita la configuración del trabajador especializado, y la generalización del uso de máquinas debido a la simplificación de los procesos e instrumentos. Para la población en estudio, por ejemplo, el 70,4% de los trabajadores encuestados reconoció la utilización de máquinas en la empresa fallida, en tanto, el 68,8% lo hace en la empresa recuperada.

Un mayor control por parte de los capitalistas se produce con las modificaciones en las manufacturas, debido a la división técnica del trabajo, la introducción de capataces y/o supervisores, sumado al dictado de férreos reglamentos de taller que imponen sanciones, básicamente económicas, a quienes los inflinjan.

El conjunto de trabajadores individuales conforman un mecanismo social de producción que pertenece al capitalista. Así, la división en la realización de las tareas, supone la autoridad del capitalista sobre los hombres y las mujeres que son parte de ese mecanismo global de su propiedad.

No sólo somete a los trabajadores al mando y la disciplina del capital, sino que crea una jerarquización de los trabajadores⁹, puesta de manifiesto, por ejemplo, en la estratificación salarial.

En consecuencia, la fuerza productiva que genera la combinación de trabajadores se presenta, ante todos, como *virtud del capital*¹⁰. La división de las tareas se eleva ante los trabajadores, *como propiedad ajena y poder dominador, las potencias espirituales del proceso material de producción*¹¹.

Los trabajadores reducidos a meros ejecutantes de las tareas, reciben las órdenes de los niveles superiores, mostrando que el poder y la responsabilidad descienden desde arriba. Se

⁹ Carlos Marx, El Capital, Ed. Nacional de Cuba, La Habana, 1962, pag. 315.

¹⁰ Idem, pag. 315.

¹¹ Idem, pag. 316.

constituye un sistema de dominación donde la principal característica descansa en la privación al trabajador de decidir sobre los aspectos fundamentales del proceso de trabajo

Esta forma social de organización del proceso de trabajo, afirma Marx, «se sostiene a costa de encadenar siempre al mismo obrero a la ejecución del mismo detalle», sujetando de por vida al trabajador a una función determinada.¹²

Por ello, nos motiva la relación entre éste atributo construido en el ámbito laboral, objetivado en la calificación, y las opiniones sobre los criterios a implementar en decisiones que antes correspondían al mando capitalista.

Tal relación, creemos, permitiría observar con más proximidad, aquellos elementos y/o dimensiones que se encuentran en tensión, con vistas a indagar sobre las posibilidades de cambios en la forma organizativa del trabajo.

Cuadro 1. Criterios de retribución y calificación de los trabajadores.

Fuente: Encuesta PICASO 2003.

	Calificación		Total
	Calificados	Sin calificación	
Criterio de retribución			
equitativo	17,0%	2,9%	13,5%
igualitario	41,5%	71,4%	48,9%
Por calificación	40,6%	25,7%	36,9%
Ns/Nc	0,9%		0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Los criterios de retribución fueron agrupados en tres categorías: Equitativo, Igualitario y Por calificación. Tanto el criterio igualitario como por calificación fueron opciones directas durante la administración del cuestionario. En cuanto al criterio equitativo es producto del agrupamiento de dos opciones: según sus necesidades y por horas trabajadas.

En este sentido, la categoría equitativo da cuenta de un conjunto de opiniones que sostienen criterios de retribución anclados en una dimensión más concreta del trabajo que aquellos, como la calificación, que se basan en elementos abstractos. Está más relacionado con una retribución que tiene en cuenta el aporte de trabajo concreto de los trabajadores, y no con clasificaciones estandarizadas construidas sobre las características que surgen a partir de los puestos de trabajo.

¹² Idem, pag. 305.

Por su parte, la calificación se presenta como el criterio más extendida en las empresas fallidas y, por lo tanto, aquella más próxima a la sostenida por el mando del capital. La clasificación de la fuerza de trabajo tiene su origen y desarrollo con la denominada *organización científica* del trabajo, y se caracteriza por la escasa participación de los trabajadores en las decisiones sobre la organización del trabajo.¹³

En esta dirección, la calificación al nivel del lugar de trabajo, constituye un momento en la sustracción del control de la organización productiva a los trabajadores; y, al atribuir una categoría a un trabajador, asegura un tipo de tratamiento retributivo.

Por último, el criterio igualitario refiere al tipo *a todos por igual*. Esta categoría pone de manifiesto aquellas opiniones que sostienen un criterio igualitarista de la retribución sin tener en cuenta más que la participación en el proceso. Más adelante haremos algunas observaciones sobre esto último, ya que se podrán en un contexto más preciso sobre la significación del criterio igualitarista. Veamos.

La amplia mayoría de los trabajadores sin calificación (71,4%) considera que se debe utilizar un criterio igualitario de retribución. En menor medida (25,7%), en cambio, considera que el criterio retributivo a seguir debe basarse en la calificación.

En mayor proporción que los trabajadores sin calificación, los trabajadores calificados (40,6%), consideran que es la calificación el criterio adecuado para la retribución. No obstante, la mayor parte de las respuestas dada por los trabajadores calificados apunta hacia un criterio igualitario (41,5%); en tanto que, el 17% de los mismos, sostiene criterios equitativos para la retribución por el trabajo.

Además, si tenemos en cuenta de forma agrupada los criterios igualitarios y equitativos, observamos que el 58,5% de los trabajadores calificados, no opta por la calificación como criterio de retribución. Además, se aprecia un aumento del criterio equitativo.

En resumen, si clasificamos a los trabajadores según su calificación y lo ponemos en relación con la opinión sobre el criterio de retribución que se debe adoptar, observamos que, tanto los trabajadores sin calificación como aquellos con calificación, se inclinan por opiniones que no consideran a la calificación como criterio válido de retribución. Por otro lado, es importante resaltar como los trabajadores sin calificación tienden fuertemente hacia criterios igualitaristas.

¹³ Antonio Lettieri, *Notas sobre las calificaciones, la escuela y los horarios de trabajo*, en *La división capitalista del trabajo*, Panzieri, De Palma, Salvati, Beccalli, Lettieri y Gorz, Ed. Cuadernos de Pasado y Presente N° 32, Córdoba, 1974, pág 136.

Sin embargo, estas mismas opiniones ¿Se mantienen para con los nuevos trabajadores?. Es decir, ¿Qué tipo de retribución imaginan los trabajadores de las empresas recuperadas para aquellos trabajadores que recién ingresan?.

Cuadro 2. Calificación y retribución a nuevos trabajadores.

Retribución a nuevos	Calificación		Total
	Calificados	Sin calificación	
El mismo salario	64,1%	54,3%	61,6%
Mayor salario	2,9%	5,7%	3,6%
Menor salario	25,2%	37,1%	28,3%
No sabe/No contesta	7,8%	2,9%	6,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Picaso 2003.

Como observamos en el Cuadro N° 2, la mayoría de los trabajadores sin calificación (el 54,3%) considera que se debe pagar lo mismo a los nuevos trabajadores. No obstante, una proporción significativa (37,1%) opina que se les debe pagar menos a los nuevos trabajadores.

En el caso de los trabajadores calificados, nos encontramos que en mayor proporción que los trabajadores sin calificación (64%), creen que se les debe pagar los mismo a los nuevos trabajadores. En tanto, las respuestas que optan por una menor retribución disminuye al 25,2%.

En consecuencia, podemos decir que tanto los trabajadores sin calificación como aquellos calificados, se inclinan por criterios igualitarios de retribución para con los nuevos trabajadores.

Sin embargo, existe una mayor predisposición de los trabajadores calificados a considerar criterios igualitaristas en relación a los trabajadores sin calificación, donde el criterio de menor retribución a los nuevos trabajadores adquiere más peso. Esto último nos hace pensar en cierta forma corporativa del criterio igualitario, sostenida, en gran parte, por los trabajadores sin calificación.

El hecho que este igualitarismo corporativo sea sostenido por los trabajadores que se encuentran en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, *a todos por igual, pero menor*

salario a los nuevos, puede ser pensado como una respuesta de este conjunto de trabajadores, frente a una posible competencia por el puesto de trabajo.

Educación y criterios de retribución

Hasta aquí hemos intentamos ver cierta vinculación que se establecía entre un atributo construido en el ámbito laboral, la calificación, y las opiniones sobre los posibles criterios de retribución a adoptar en el proceso de recuperación.

Ahora bien, ¿Qué cambios se observarán si ponemos en relación las opiniones de retribución y un atributo que se adscribe a la trayectoria social de los participantes del proceso?. Veamos, entonces, la vinculación existente entre el nivel educativo de los trabajadores y las opiniones sobre formas de retribución.

Cuadro N° 3. Nivel educativo de los trabajadores y criterios de retribución.

	Nivel educativo		Total
	Menor educación	Mayor educación	
Criterio de retribución			
Equitativo	7,8%	29,8%	14,8%
Igualitario	60,8%	21,3%	48,3%
Por calificación	31,4%	46,8%	36,2%
Ns/Nc		2,1%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Picaso 2003.

La mayoría de los trabajadores con menor nivel educativo (60,8%) se inclina por un criterio igualitario de retribución. No obstante, casi un tercio (31,4%) cree que el criterio a seguir es la calificación. En tanto una pequeña parte de los trabajadores con menor nivel educativo (7,8%), considera adecuado un criterio equitativo.

Si observamos a los trabajadores con mayor nivel educativo, primer término (46,8%) se ubican aquellos trabajadores que consideran a la calificación como el criterio adecuado de retribución. En tanto que entre los trabajadores con un mayor nivel educativo, el criterio igualitario disminuye considerablemente (21,3%), en relación con el elevado porcentaje de adhesión que este criterio presenta entre los trabajadores de menor nivel educativo.

Sin embargo, es necesario prestar atención a otros elementos. Observamos que, entre los trabajadores con mayor nivel educativo, se encuentran a aquellos trabajadores con mayor predisposición a apoyar criterios equitativos de retribución, (el 29,8%), es decir, casi un tercio de los mismos. Además, encontramos que el 51% de los trabajadores con mayor nivel educativo asumen criterios que se oponen a la retribución mediante la calificación.

Los trabajadores con menor nivel educativo se distribuyen entre criterios igualitaristas y por calificación, aunque claramente se inclinan por el criterio igualitario.

Para continuar, veamos si las opiniones se mantienen para con los nuevos trabajadores.

Cuadro N° 4. Nivel educativo y retribución a nuevos trabajadores.

Retribución a nuevos	Nivel educativo		Total
	Menor educación	Mayor educación	
El mismo salario	52,0%	81,3%	61,6%
Mayor salario	5,1%		3,4%
Menor salario	37,8%	10,4%	28,8%
Ns/Nc	5,1%	8,3%	6,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Picaso 2003.

Por el lado de los trabajadores con menor nivel educativo, observamos que la mayoría (52%) considera que se le debe pagar igual retribución a los nuevos trabajadores; mientras que, un importante número (38%) de los mismos, se inclina por una retribución menor a los nuevos trabajadores.

Por su parte, la mayoría de los trabajadores con mayor nivel educativo (81,5%) considera que debe retribuirse de manera igualitaria a los nuevos trabajadores. En menor proporción opinan que la retribución debe ser menor (10,4%).

Si bien entre los trabajadores con mayor nivel educativo el criterio por calificación es significativo, nos encontramos con un peso del criterio equitativo, que no aparece con ningún otro atributo. En consecuencia, el núcleo duro de los que sostienen la posiciones equitativas esta entre los trabajadores con mayor nivel educativo.

No obstante, agreguemos otros elementos que permitan definir mejor algunos perfiles. ¿Cuál es la relación entre aquellos que sostienen criterios equitativos y las opiniones sobre la

retribución a los nuevos trabajadores?. ¿Qué características asume el criterio de aquellos que sostienen opiniones igualitarias en relación con el tratamiento retributivo a los nuevos trabajadores? ¿Cuál será el criterio de retribución a los nuevos pensado por aquellos que mantienen a la calificación como criterio válido de retribución?.

Cuadro N° 5. Criterios de retribución y pago a nuevos trabajadores.

Retribución a nuevos	Criterio de retribución			Total
	equitativo	igualitario	Por calificación	
El mismo salario	95,2%	52,9%	58,5%	61,4%
Mayor salario		2,9%	5,7%	3,4%
Menor salario	4,8%	41,4%	22,6%	29,0%
Ns/Nc		2,9%	13,2%	6,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta Picaso 2003.

Como observamos, aquellas opiniones equitativas de retribución se relacionan estrechamente con un criterio igualitario de retribución hacia los nuevos trabajadores. El 95% de los trabajadores que sostienen un criterio equitativo de retribución opinan que a los nuevos trabajadores se les debe pagar el mismo salario.

Por su parte, entre quienes plantean criterios igualitarios de retribución, si bien la mayoría sostiene pagar el mismo salario, encontramos un porcentaje considerable de aquellos que plantean una retribución menor para los nuevos trabajadores, duplicando a aquellos que sosteniendo a la calificación como formas retributiva, piensan también en un menor pago para con los nuevos trabajadores.

Conclusiones

¿La retribución entre ustedes es igualitaria a través de la cooperativa o tienen algún escalonamiento?

No, lo que tomamos como retiro, es la grilla que te marca el sindicato gráfico argentino. Las mismas calificaciones; por qué?, por la sencilla razón, que hay puestos que tienen mayores responsabilidades, y si nos igualamos todos, sin desmerecer a nadie, vos ponele que alguno se levante un día con el pie izquierdo y diga ah no!!, si el que está en portería, retira lo mismo que yo que estoy al frente de una máquina, que venga él y yo me voy a sentar en portería o, por un día entero, me siento en la portería. Si total retira igual que yo. Eso por un lado,

la otra es, que si vos hacés una pequeña diferencia con la grilla que te marca el sindicato, nadie va a querer aprender, si total retiramos todos igual. Eso, te digo que fue una lucha desde el principio, porque ahora somos cooperativa, somos todos iguales. No, no somos todos iguales.

¿Esa fue una discusión?

Sí, algunos tenemos mayores responsabilidades. Algunos tenían mayores responsabilidades que otros, entonces, esa responsabilidad tiene que ser retribuida y más allá de que seas una cooperativa, porque los accidentes no se generan lo mismo si estás sentado en portería, y es un trabajo de responsabilidad, no es que yo lo desmerezca, es un trabajo de responsabilidad de llevar controles, pero tienen menos responsabilidad que la persona que está montando ahí la película, donde se equivocó, que invirtió un color, el trabajo sale mal. Que el que está manejando una máquina impresora porque se equivocó al poner una plancha o se equivocó al hacer un arreglo o se equivocó y no miró una cosa, el trabajo salió mal, hay que tirarlo todo y hacerlo de nuevo, o el que está en una máquina de encuadernación que también si se equivoca hay que tirar todo y hacerlo de vuelta.

Entonces, hay distintas responsabilidades y dentro de esas responsabilidades, bueno hay que tratar de que quien tenga la mayor responsabilidad, tenga también, una mejor retribución, creo que es justo.

(Entrevista a un trabajador de la empresa recuperada Artes Gráficas del Sol, 6 de junio de 2005)

¿Cuál es el criterio de retiro que están utilizando?

Bueno, se había decidido hablar de ese tema y se vió que había compañeros que tenían cinco hijos, algunos enfermos y diferentes cosas, entonces dijimos: “bueno, esto hay que evaluarlo, no es que es más democrático por cobrar todos iguales”, entonces decidimos hacer un aporte de salario por hijo, y bueno, hay compañeros que retiran por mes una cantidad de plata mayor por los hijos.

Lo que se estuvo hablando también era poner un plus por haber estado en el momento de la toma.

Digamos, si bien no estaba bueno hacer un escalafón por maquinista, ayudante, o por “saber”, sí por la nueva historia de Chilavert, por haber pasado hambre durante la toma -igual todavía no se decidió nada-. Más que nada, de acá a cuando pueda sumarse gente. Pero en sí, la política es tratar de cobrar todos iguales, que no haya grandes diferencias.

(Entrevista a trabajador de la empresa recuperada Chilavert, mayo de 2005)

Desde enfoques diferentes, estos dos trabajadores de empresas recuperadas formulan de manera clara, uno de los problemas actuales que enfrenta el proceso: ¿Cuál debe ser el criterio de retribución a implementar?.

El criterio igualitario de retribución, como se ha observado, es la primera opción entre el conjunto de los trabajadores de las empresas recuperadas. Indudablemente, el peso de este criterio se ve favorecido en los comienzos del ciclo de recuperación, por lo general, cuando aun las empresas no recomenzaron la actividad productiva.

Asimismo, se evidencian algunas tensiones ante la presión de los trabajadores sin calificación y aquellos con menor nivel educativo que, adoptando criterios igualitarios, se inclinan por establecer una diferencia mediante una menor retribución a los nuevos trabajadores, adquiriendo cierta forma de un igualitarismo de tipo corporativo, en gran parte, sostenido por los trabajadores con menores recursos laborales y sociales para hacer frente a una posible competencia por el puesto de trabajo.

Por otra parte, se observa que el nivel educativo de los trabajadores es un factor explicativo adecuado, para definir no sólo a aquellos trabajadores con criterios equitativos de retribución, sino también, a quiénes sostienen criterios igualitarios para los nuevos trabajadores.

No caben dudas, que tanto las dificultades de acceso a los recursos financieros indispensables para el funcionamiento productivo de la empresa como las modificaciones en el ciclo económico del capitalismo argentino, incrementan los niveles de incertidumbre sobre las diversas dimensiones que configuran el proceso de recuperación.

Sin embargo, el tema está inserto en la vida cotidiana del proceso y, como observamos, existen opiniones que mediante el rechazo de criterios estrechamente vinculados con el mando del capital, abren un espacio para el debate sobre las modificaciones posibles en la organización del trabajo.

En este sentido, es posible considerar que la búsqueda de cambios en la forma de organizar el trabajo, no se encuentra desvinculado de cómo incrementar la capacidad productiva de la empresa y, por lo tanto, mantener un tratamiento retributivo a largo plazo. Quizás, la discusión sobre las formas de pago permita introducir una discusión en la forma organizativa del proceso de trabajo.

La clasificación de los trabajadores a través de la calificación no es un dato estático, más bien es un resultado variable, y por lo tanto, modificable colectivamente. El encuadramiento profesional y retributivo constituye un elemento de las políticas de organización y retributivas de cada empresa.

El problema consiste en ampliar las posibilidades para realizar las capacidades de los trabajadores y, en ese sentido, esto involucra directamente a la organización del trabajo. Es decir, al reagrupamiento de las tareas, la ampliación de la participación de trabajo individual y la rotación, el reintegrar las funciones de producción, de control y regulación del trabajo.

¿Esto es posible en el proceso de recuperación?. La crisis del mando capitalista sobre la producción abre la posibilidad de redefinir el carácter de la cooperación: el fin de la producción ya no es la apropiación de la mayor plusvalía y, en consecuencia, es posible que

los trabajadores, a partir de la gestión colectiva de la función de dirección, modifiquen la configuración del proceso de trabajo como proceso de consumo de fuerza de trabajo.

Bibliografía consultada

Armando De Palma, Raniero Panzieri, Michele Salvati, Bianca Beccalli, Antonio Lettieri y André Gorz, *La división capitalista del trabajo*, Ed. Cuadernos de Pasado y Presente 32, Córdoba, 1974.

Carlos Marx, *El Capital*, Ed. Nacional de Cuba, La Habana, 1962.

Michel Foucault, *Vigilar y castigar*, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 1989.

Gabriel Fajn y otros, *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*, Ed. Centro Cultural de la Cooperación, Buenos Aires, 2003.

Jean Piaget, *El criterio moral en el niño*, Ed. Fontanella, Barcelona, 1983.

Julián Rebón, *Desobedeciendo al desempleo*, Ed. PICASO/ La Rosa blindada, Buenos Aires, 2004.