TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO POR TURNOS EN EMPRESAS RECUPERADAS
El caso de Ghelco

AUTORAS

Marta Panaia[1]
Fabiana Bocchicchio[2]

[1] Miembro del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), con asiento en el Instituto de Investigaciones "Gino Germani" de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

[2] Investigadora de la Universidad de Buenos Aires, con asiento en el Instituto de Investigaciones "Gino Germani " de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Índice:

1. Introducción

2. El debate teórico.

3. Metodología utilizada en el estudio.

4. Contextualización socio -histórica y jurídica del movimiento de empresas recuperadas en la Argentina

   4.1. Empresas recuperadas.

   4.2 Aspectos jurídicos con respecto a la propiedad del inmueble y los medios de producción.
   4.3. Aspectos jurídicos del régimen legal de los nuevos trabajadores/ socios.

5. La organización de trabajo en la empresa objetivo.

   5.1.El trabajo por turnos y nocturno.
   5.2.Las nuevas calificaciones para la tarea.
   5.3.Producción estacional, proceso productivo y salud.
   5.4.Vida social, tiempo libre y tiempo de trabajo

6. Conclusiones generales

1. Introducción:

En la última década, un numero importante de investigaciones realizadas en países desarrollados [3] muestran los efectos que diferentes tipos de procesos de trabajo producen sobre la salud de los trabajadores. Estos estudios trascienden la relación mono-causal de los agentes presentes en el ámbito laboral con ciertas patologías que sufren los trabajadores expuestos. Las transformaciones importantes en las condiciones laborales, en la actividad de los trabajadores y las exigencias a las que están sometidos se deben principalmente a las transformaciones cuali-cuantitativas en las formas de la organización laboral.

En nuestro país los estudios no son tan frecuentes ni abarcan todas las ramas que han tenido modificaciones importantes en el proceso de trabajo o en la incorporación de tecnología y menos aún cuando esas modificaciones implican un retroceso por la precarización o por el desmejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En las décadas anteriores a los años '80 había en nuestro país una *precariedad controlada*, es decir, por un lado un cierto equilibrio basado indudablemente en condiciones de protección vía los contratos o convenios colectivos, con formas de organización laboral típicas; y por otro, condiciones de trabajo insalubre con equipo y maquinarias deficientes, inseguras u obsoletas o de baja productividad.[4]

En la defensa de condiciones más humanizantes de trabajo, estaba fundado el *espacio de la conflictividad y de la negociacion* entre los distintos actores involucrados. Hoy somos testigos que ese *equilibrio entre negociación y conflictividad* se ha perdido en muchos espacios laborales.

Estos primeros resultados de una investigación en curso, trata de dar cuenta mediante un estudio de caso de una empresa recuperada con autogestión obrera, de las distintas dimensiones de la tensión entre ambos espacios, con respecto a los procesos de salud-enfermedad. En este primer avance trataremos de mostrar la tensión producida en este contexto de conflictividad/negociación del trabajo nocturno y por turnos. En nuestro encuadre de trabajo, rechazamos el paradigma reduccionista , tanto biologistas como psicologistas, para entender la salud como un proceso que se conforma social, económica e históricamente.[5]

Sintéticamente, nuestro propósito se fundamenta en descubrir las relaciones más generales que definen las características de la salud de este grupo de trabajadores, *determinadas por las formas específicas que adopta esta organización de trabajo, en este caso el trabajo nocturno y el trabajo por turnos,* y

---

[3] Queinnec, Y, ; Teiger, C. y de Tersac, G. 2001

[4] Un buen estado de situación sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina se deduce de las Jornadas sobre el tema realizadas por la OIT en 1985 y publicadas por Editorial Humanitas, 1986.

[5] Rodríguez, Carlos, 1990.

como se expresan sus consecuencias en los trabajadores en los dos planos que se detallan:

- La Organización laboral (trabajo nocturno y trabajo por turnos) como una categoría explicativa y determinante de los procesos de salud - enfermedad de los trabajadores.

- El surgimiento de nuevas *exigencias* laborales en la especificidad de este contexto.

Nuestra propuesta es el estudio de las consecuencias en el proceso de salud / enfermedad con respecto al trabajo por turnos y nocturno: entendido como una forma de organización de trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas *en una forma de organización laboral original*, como es el caso de una empresa recuperada con control obrero. Por lo tanto nuestros objetivos específicos están fundamentados en :

- Describir del proceso de trabajo con respecto a turnos y rotación

- Analizar los cambios en las calificaciones a lo largo del proceso de apropiación de los medios de producción

- Caracterizar los procesos de salud / enfermedad

2. El debate teórico

En nuestro encuadre, entendemos el trabajo como una actividad fundamental del ser humano, puesto que lo crea física y mentalmente. Esta actividad tanto desde lo individual como desde lo colectivo, debería permitir el desarrollo de capacidades humanas (imaginativas y creativas) para entenderlo no solo como causante de enfermedad sino también de salud y de *identidad*.

Por otra parte, compartimos con muchos autores, que el proceso de trabajo, se compone de objetos o medios de trabajo, de la actividad de los trabajadores y de una forma de división y organización del trabajo. De la manera en que se combinen estos cuatro elementos dependerán los condicionamientos sobre la salud – enfermedad de los trabajadores.

El trabajo nocturno y por turnos se incluye, entonces, dentro de la organización del proceso de trabajo y su análisis a partir de las formas en que está constituido el trabajo para la producción, respetando el esquema de trabajo prescripto y trabajo real que aportan los ergónomos.[6]

---

[6] Cf. Queinnec, Y; Teiger, C. y de Tersac, G, 2001

Las características de la organización y división del trabajo determina: la duración de la jornada, ritmo al que se produce, mecanismos de supervisión, control del proceso, contenido de la tarea, complejidad y peligrosidad de las mismas. Así, la organización laboral desempeña un papel muy importante en la determinación de las características de la actividad física y mental del trabajador.

Las investigaciones hasta aquí revisadas [7], basadas en el cambio de las relaciones humanas en la fabrica demuestran que con menor tiempo de trabajo, y con la posibilidad de cierta iniciativa por parte de los trabajadores, se obtiene un mayor rendimiento con una dosis de mayor "*satisfacción*" en el trabajo. No obstante, la forma que asume cualquier organización de trabajo se manifiesta en "*exigencias*",[8] ó sea, en las necesidades y requerimientos que impone el proceso de trabajo a los trabajadores tales como:

- Trabajo dinámico – estático
- Rotación de turnos
- Trabajo nocturno
- Alargamiento de la jornada
- Calificación para la tarea

Las *exigencias* son, por lo tanto, efectos y consecuencias de este proceso. Las características del perfil de salud- enfermedad de un colectivo de trabajo se debe a cómo se combinan las *exigencias,* ya que estas indican los requerimientos *que se le imponen* a los trabajadores como consecuencia de las características del trabajo y de su organización.

Aquí, hemos ordenado y solamente a los fines de los objetivos de este tramo de la investigación: las exigencias especificas en función del " *tiempo de trabajo":*

- Duración de la jornada diaria
- Duración de la jornada semanal
- Horas extras
- Doble turno
- Guardias
- Tipo de turno
- Rotación de turnos
- Trabajo nocturno
- Pausas
-

2.1.La construcción del concepto de riesgo

[7] Laurell, A. C. y Noriega, M.1991

[8] Noriega, M. 1991

Nos preguntamos si desde el punto de vista sociológico es posible tener un solo *concepto de riesgo*. Castel[9] menciona concepciones "*premodernas*" de la inseguridad, cuando lo que predominan son los lazos familiares, de linaje y de los grupos próximos. En esos casos la seguridad está garantizada por la pertenencia a una comunidad y de penden de la fuerza de esas inserciones comunitarias. Llama a éstas *protecciones de proximidad.* Mary Douglas, también piensa en las comunidades primitivas y subraya la variedad cultural de las definiciones de riesgo y de las actitudes de los individuos frente al riesgo. La mayor parte de los trabajos sociológicos sobre el riesgo se concentran en pocas posturas teóricas, que además de las mencionadas, incluyen los trabajos de François Ewald, Ulrich Beck y Anthony Giddens, que inscriben el riesgo en el centro de la reflexión sobre la especificidad de las sociedades contemporáneas. Ewald las llama " *sociedades aseguradoras*" y son nominadas como "*sociedades riesgosas*" para Beck y para Giddens.[10]

Esto plantea a los teóricos y académicos la paradoja de la seguridad y la inseguridad que son relaciones con los tipos de protecciones que asegura o no una sociedad, adecuadamente. La paradoja es que hoy en día estar protegido es estar amenazado y resulta en las sociedades una configuración específica de esas relaciones ambiguas entre *protección-inseguridad* y/o *seguros-riesgos*, en la sociedad actual.[11]

Otra pregunta que se hacen los teóricos es si existe el *riesgo imaginario*? ya que el riego puede existir sin ser real, puede ser una construcción del espíritu. Se contraponen los intereses del ingeniero, que se ocupa del riesgo real y del sociólogo que se ocupa del riego imaginario, del *riesgo subjetivo*?

La percepción del riego es un reflejo del riego objetivo, pero "*deformad*o" por nuestra propia irracionalidad Y esta cualidad de "*espejo deformante*" es lo que ha caracterizado el estudio del riesgo hasta acá.[12]. Hay un inmenso campo de análisis sin terminar de plantear que es la relación entre riesgo y racionalidad. Frente a la situación de riesgo, el hombre busca la racionalidad o se aproxima a la magia?

Estas sociedades contemporáneas se han dedicado a la promoción del individuo y cada vez más a sus procesos de individualización y ,por ello mismo, cada vez es más complejo asegurar su protección, y cada vez más frecuente la experiencia individual de la propia vulnerabilidad.

En paralelo a lo que habíamos observado en la legislación comparada, las conceptualizaciones sociológicas también diferencian dos tipos de coberturas: *las protecciones civiles y jurídicas*, que remite al Estado de Derecho ; y las *protecciones sociales*, que remite a la construcción del Estado Social y, sobre todo, a las dificultades para asegurar al conjunto de los individuos contra los principales riesgos sociales.[13]

---

[9] Cf. Castel, R. 2004

[10] Peretti-Watel, P. 2000.

[11] Cf. Castel, R. 2004.

[12] Ib idem, 2000.

[13] Cf. Castel, R. 2004.

Entonces hay una frustración, que proviene de que no siempre se logran todas las protecciones y cuando se logran, algunas fallan, y hay otras frustraciones, que provienen de que las protecciones que se logran no pueden ser generalizadas para todos, sino para unos pocos. Con lo cual la *noción de riesgo* estalla en muchas nuevas dimensiones que aumentan el estado de inseguridad.

A nivel macro-social la *noción de riego* se vincula, por un lado, con la amenaza inducida y la incertidumbre, y, por el otro, con un mundo racionalmente concebido, con forma de cálculo probabilístico puesto en práctica por las aseguradoras. Ambas son respuestas modernas al riesgo[14]*Nos preguntamos cuáles son las "nociones de riesgo" que predominan en estas poblaciones que no conocemos y que conviven en situaciones de riesgo y peligro con un colectivo social que tiene otros seguros y otras protecciones que ellos desconocen, pero que comparten muchas situaciones sociales y culturales similares.*

El carácter individual o colectivo de un riesgo depende también de la forma en que se le hace frente. Se trata de una amenaza en la que el individuo toma una decisión. Pero es muy importante destacar la diferencia entre el riesgo y el peligro que hace Niklas Luhman "*El riesgo representa el peligro libremente aceptado e individualmente evitable. El peligro, por el contrario es atribuido a la circunstancia y sustraído a todo control o al control del individuo* " Es decir, que la cuestión reside en definir si se trata de un mal imputable o no a una decisión.

El concepto de riesgo habitualmente utilizado para las poblaciones de trabajadores formales distingue el riesgo laboral, del daño y las condiciones de trabajo. En ese sentido, se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño y se entenderá como daño derivado del trabajo las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo o en ocasión del trabajo. Nosotros nos preguntamos cuál es el concepto de riesgo que tienen los sectores informales, porque dadas sus condiciones de vulnerabilidad, tal como fueron definidas aquí consideramos que han construidos otro concepto de riesgo que nosotros todavía no conocemos y que es uno de los objetivos de este trabajo descubrir o ayudar a ello.

Aplicado este criterio a los trabajadores de fábricas recuperadas, se puede hablar de riesgos elegidos en estos trabajadores desprotegidos? deciden ellos la falta de protección de los regímenes de aseguramiento? Podemos concebir el mismo sistema para las poblaciones asegurables y para las poblaciones en peligro? ¿Funcionan en este caso de las fábricas o empresas recuperadas los criterios de comunidad y pertenencia? ¿Se puede hablar de construcción cultural de la prevención frente a los riesgos de trabajo en estos grupos? Son muchos los interrogantes pendientes en un sector cuyas regularidades no conocemos, por eso nos parece que la primera herramienta que hay que construir son los instrumentos de captación para este sector.

[14] Ib.idem,2000

Una vez aclarados estos elementos analíticos , se planteó la comprensión del nexo entre los *riesgos* y las *exigencias*, como componentes derivados directos del proceso de trabajo y como determinantes del proceso de salud - enfermedad.

Este proceso, para este colectivo o grupo autogestionario es necesario comprenderlo como el resultado o la *síntesis de ciertas características que posee el grupo, es decir como elementos que en conjunto expresan las condiciones en las que vive y trabaja este grupo humano*.

2.2. El concepto de representación.

Los individuos tienden a modificar sus creencias en lugar de modificar sus comportamientos. Este principio de adaptación cognitiva frente a una amenaza hace referencia a la teoría psico-sociológica de la disonancia cognitiva. Esta se encuentra muy próxima a la teoría conductista (behavioristas) de las elecciones racionales a las cuales se opone. No obstante para ambas teorías, el individuo tiende a maximizar su satisfacción según sus necesidades.[15]

Sin embargo, la "*teoría de la disonancia cognitiva*" (L. Festinger)le reconoce al sujeto la necesidad de la coherencia cognitiva, cuando aparece la contradicción, es
restaurada por el propio individuo por un trabajo de racionalización para disminuir la disonancia, modificando su comportamiento.[16]

La *noción de racionalización* es tomada, actualmente, en su sentido psicoanalítico, es decir, como cobertura de una justificación que asegura la realización de sus fines. En cambio, una racionalización de otro tipo lo que niega es que se posee ese conocimiento.

Estos mecanismos complejos se dan frecuentemente en las adaptaciones comportamentales al riesgo, por eso vamos a distinguir los términos de percepción y representación, que no tienen una utilización neutra en la literatura sobre el tema y que es significativo para nuestro trabajo porque destaca la importancia del trabajo cognitivo que conduce a privilegiar la *representación* por sobre la *percepción*.

La noción de representación social permite integrar en una misma perspectiva a la vez la ruptura con el esquema behaviorista (que parte de la disonancia cognitiva) y la necesidad de apoyar creencias y comportamientos sobre buenas razones (estipuladas por la racionalidad cognitiva)[17]

Según el *modelo de las elecciones racionales*, nuestra ideología, nuestras preferencias condicionan nuestras elecciones, nuestras acciones y esto asegura una cierta consistencia entre ellos. Desde el punto de vista del riesgo, se trata de encarar situaciones en las cuales las circunstancias llevan a un trabajador, en nuestro caso, a producir una conducta que lo expone al peligro; el individuo

[15] Peretti-Watel, P.2000.

[16] Esta teoría es llamada cognitiva porque se interesa en las relaciones que se establecen entre nuestros actos y nuestro conocimiento, término que engloba el conjunto de nuestras creencias, nuestros saberes y nuestras opiniones y valores.

[17] Peretti-Watel, 2000.

racionaliza esta exposición modificando o desarrollando una ideología que niega el peligro, lo relativiza o por el contrario lo magnifica.[18] Este esquema supone que el peligro sea percibido como tal por el individuo y que su necesidad de seguridad se racionalice, de manera que la convierta en disonante entre sus aspiraciones y su conducta. En esta postura, esos elementos cognitivos están organizados en complejos ideológicos más o menos definitivos.

Para la concepción de la "*disonancia cognitiva*" este es un estado penoso para el ser humano, que implica tensión y que suscita una tendencia a resolver la disonancia y a restaurar la coherencia de los conocimientos referidos al hecho. Esto funciona como una motivación para que el individuo trate de disminuir esa disonancia y la investigación en esta línea de análisis, lo que intenta es analizar la conducta para observar los cambios, que tienden a disminuir la disonancia y también para analizar la " *resistencia"* de la disonancia a disminuir.

Para algunos autores como Poitou, las interacciones sociales pueden también "*construir disonancias*" o " *tender a reducirlas*", para otros son importantes estas interacciones como fuente de información, En ese sentido integrarse a un grupo donde los miembros comparten las mismas convicciones permiten a los individuos seleccionar las informaciones valederas, de manera de confirmar siempre con las fuentes de información sus propias creencias.[19]Los miembros de un grupo deben compartir creencias comunes, para que sus relaciones no produzcan disonancias sino que sean fuente de consistencias internas. Esta necesidad de creencias comunes varía siguiendo la estructura interna del grupo. Por otra parte, la consistencia cognitiva constituye una necesidad social indispensable para mantener la coordinación de conductas y de ideas en el seno de un grupo.

La gente es muchas veces confrontada a la exigencia de responder por sus conductas, mostrar sus apoyos, compartir con otros miembros del grupo con quienes comparten esas conductas.[20] La consonancia en el seno del grupo pertinente para la conducta permite confortar al individuo en sus creencias y lograr mayor convicción respecto de ellas.

Evidentemente, estas dos posturas son opuestas ya que una – la "*disonancia cognitiva*" propone un individuo que ex – post a una determinada conducta racionaliza para justificar la misma, mientras que el otro, " la racionalidad cognitiva, supone que el individuo cree en razones fuertes que justifican ex ante, su comportamiento y este en general, es compartido y apoyado por su grupo. Tampoco sería sensato centrar toda la diferencia entre los dos grupos el hecho de que primero sea la evaluación y después la conducta o primero la conducta y luego la evaluación. A todas luces esto parece un proceso menor , lo importante es si la decisión se toma sobre una racionalización que esconde una justificación o si se trata de una información que modifica racionalmente la conducta.[21]

---

[18] Este concepto es bastante correspondiente con las "*ideologías defensivas*" de C .Dejours, 1998.

[19] Este mecanismo resulta de gran interés sobre todo en el comportamiento donde los propios grupos de pares son su mayor apoyo social y también su mayor peligro, porque es evidente, el apoyo o el peligro que constituyen frente al riesgo.

[20] Boltanski,L. Y Thèvenot, 1991.

[21] Peretti-Watel, P, 2000.

Boudon [22], hace interesantes aportes señalando , que hay una distancia entre una razón en la que se apoya la conducta y la verdad, y que las razones deben ser interpretadas en cada situación. Por otra parte, la racionalización no siempre refleja justificaciones totalmente inexactas, a veces están bastante cercanas a la realidad.

El debate que está atrás es si corresponde hablar de *percepción* o de *representación social*, que es la diferencia que planteábamos al comienzo del parágrafo. *Percibir* es probar una sensación ,significa tocar y ser tocado, significa que se encuentra en contacto directo con una realidad tangible. La expresión percepción del riesgo supone que existe un riesgo objetivo, que tiene una duración concreta.

La *representación* en cambio plantea un trabajo cognitivo que reconstruye el riesgo en lugar de percibirlo simplemente, sin connotar negativamente esta complejidad. La representación del riesgo permite abordarlo con mayor objetividad, ya que una representación es siempre una representación de algo, entonces no queda separado de la realidad. En cambio, la percepción puede ser de algo real o de algo imaginario.

Una representación social es una forma de conocimiento socialmente elaborada y compartido, que tiene una mirada práctica y construye una realidad común al conjunto social.[23] Las representaciones sociales tienen un rol práctico, permitiendo la apropiación exterior, es decir, ajustarse a una realidad. Constituyen un tipo de conocimiento que rige nuestra relación con el mundo y con los otros. Es un conocimiento simple y discursivo que es capaz de enunciar una representación, argumentar, justificar con lógicas distintas a las formales.

El rol práctico de las representaciones se manifiesta en su posibilidad de convencer y comprender un nuevo elemento que aparece en el ambiente como perturbación y que las representaciones sociales permiten comprender e incorporar a las representaciones existentes para protegerse de él.[24]

Las representaciones son sociales por naturaleza y por función. En principio, porque son elaborados socialmente y compartidos y manifiestan las pertenencias sociales y culturales de los individuos. Por último, las representaciones sociales compartidas en el seno de un grupo social aseguran la permanencia del grupo, consolidan su identidad, y frente a los elementos perturbadores que funcionan como una amenaza, ordenan la conducta. En este sentido, las representaciones constituyen un modo de conocimiento "socio-céntrico" que sirve a las necesidades del grupo, como lo sugiere la teoría cultural del riesgo de Mary Douglas.[25]

La aparición de una amenaza puede constituir el resurgimiento de una representación social para un grupo que la utiliza para aumentar el control más

[22] Boudon, 1992 y 1999.

[23] Cf. Jodelet, D.1989

[24] Cf.Jodelet, D. 1989.

[25] La teoría cultural del riesgo intenta comprender y explicar cómo los individuos aprenden los riesgos según sus valores, sus creencias. Si a esto se agrega que un sistema de valores apunta a proteger y a mantener un modo de regulación de las relaciones sociales. Cf. Douglas, M. Y Wildavsky, 1990.

estricto sobre sus miembros o estigmatizar o excluir a los que se consideren responsables. Este último punto, es importante porque subraya una de las funciones cognitivas prácticas, de la representación, que es la de proveer una explicación y proveer al individuo de una teoría causal. Es justamente esta teoría causal, la que sugiere las conductas preventivas.[26] Por otra parte, asociar una amenaza a un grupo determinado permite posicionarse a sí mismo, en relación a un grupo que está asociado a ese peligro y permite protegerse de una amenaza. Esta designación permite restaurar un sentimiento de control, de y de toma de posición en el mundo.

La relación funcional de la representación y la acción, implica que la representación está al servicio de la acción y al mismo tiempo la acción devuelve a la representación una noción de realidad, que la pone al servicio de la misma. Este doble movimiento entre la acción y la representación es la que se convierte en muy importante en el camino de la prevención para lograr cambiar conductas y contar con el apoyo de los grupos de pares.

La "*representación para la acción*" y la "*representación por la acción*" son términos que expresan los dos aspectos complementarios de articulación entre representación y acción.[27] La reflexión está centrada sobre la necesidad de conocer las representaciones de estos grupos y los procesos de transformación de las representaciones en tanto que condiciones de la acción de cambio.

La tarea prioritaria es conseguir una más adecuada *representación* por parte de los trabajadores sobre los elementos que determinan su perfil de salud – enfermedad, *esto es tener la posibilidad de dirigir además de sus procesos de producción, dirigir los procesos_vitales de trabajo y la relación directa entre autoexplotación y procesos de salud /enfermedad.*

3. Metodología utilizada en este estudio

Las investigaciones realizadas en nuestro país sobre este tema, y sobre todo con una perspectiva ergonómica, son casi inexistentes. Tal vez una excepción la constituye el trabajo de Carlos Rodríguez (1989) que incluye el tema dentro de una amplia gama de tópicos y algunas traducciones de estudios realizados en Francia.

Es por esta razón y por la originalidad cronológica del fenómeno, que la decisión metodológica esta basada en un primer intento de sistematización integral, con un propósito eminentemente exploratorio, de algunas dimensiones, que surgieron en las observaciones que se realizaron en el establecimiento.

El relevamiento de los datos fue realizado en tres fases:

- Observación de los distintos procesos productivos y puestos de trabajo (en dos momentos de la producción: Invierno y verano)
- Realización de encuestas a operarios basados específicamente en cuestionarios cerrados

[26] Peretti-Watel, P.2000.

[27] Teiger, C. 1993

- Entrevistas en profundidad a informantes claves que se consideraron pertinentes a lo largo del proceso de investigación.

4. Contextualización socio -histórica del movimiento de empresas recuperadas

La mayor parte de los estudios de legislación comparada[28] realizados sobre los efectos de la política económica de los '90 en el mercado de trabajo, coinciden en señalar, que en términos generales sus efectos han sido muy escasos y en cambio han tenido una significativa repercusión sobre la distribución del ingreso y la desigualdad social. Beccaria y Galín [29], sintetizan los cambios ocurridos en el mercado de trabajo señalando que se triplicaron las tasas de desocupación abierta y subocupación visible y el empleo desprotegido aumentó el 30% y el promedio de remuneraciones bajó el 12%, respecto de la década anterior.

En este marco, el estudio planteado recurre a otro tipo de datos primarios para mostrar en un caso particular cómo afectan los cambios de regulación en la desprotección de los trabajadores, que frente a un panorama tan amenazante se ven impulsados a negociar desventajosamente las condiciones de trabajo.

Si bien el fenómeno mencionado tiene una gran amplitud que abarca dimensiones como las modificaciones de la ley de empleo, la reducción de los aportes patronales, el aumento de la rotación del empleo, la descentralización de la negociación colectiva, la dispersión salarial y la flexibilización del tiempo de trabajo, entre otras. Sin duda es esta última la que nosotros estamos tratando de profundizar para el caso de la *empresa recuperada* que estamos analizando.

Si bien nos vamos a concentrar en ella, no queremos dejar de contextualizar la situación argentina del momento, ya que somos concientes que estamos trabajando sobre procesos institucionales que requieren metodologías diferenciadas de los grandes números agregados, pero que adquieren su verdadera dimensión puesta en el marco de lo que significan estos grandes procesos en los que los estamos encuadrando.

Según los datos del Ministerio de Trabajo, las regulaciones de la década del '90 tuvieron, en cambio, un fuerte impacto en el crecimiento de trabajadores asalariados sin descuentos jubilatorios o " *en negro*", pero también en el uso desmedido del contrato a prueba y en las contrataciones por tiempo determinado. Otro factor que tuvo un fuerte impacto, fue la *flexibilización del uso del tiempo*, por la sustitución de horas normales por horas extras[30] y constituyó uno de los

[28] Cf. Standing,G,1992; Beccaria, L y Galín, P. 2003; Marshall, A,1996, entre otros.

[29] Beccaria, L. Y Galín, P. 2003

[30] Ya en 1979, la dictadura militar había incrementado las horas anuales de 200 anuales y 30 mensuales vigentes desde 1 933 (Decreto 16115/33) a 320 anuales y 3 diarias. Convenio 1 (OIT) (ratificado el 30/11/1933) sobre horas de trabajo en la industria establece que en cada caso se deben reglamentar la cantidad de horas extras que se autoricen a las empresas, para responder a los picos de la demanda y el Convenio Nº 30 (OIT) (ratificado en 1950)dice que de sede establecer el número de horas extraordinarias por día y por año que se autoricen a las empresas.

principales motivos de negociación, junto con la negociación de la distribución del tiempo a lo largo del año, ya que ella contribuyó a la intensificación del uso de la mano de obra empleada y a la disminución de las nuevas contrataciones.[31]

Si bien no era nueva, la persimisividad sobre el tema de la *flexibilidad horaria* aumentó mucho en la década del '90, en que prácticamente se convirtió en una práctica social aceptada la violación de la Ley 11744, (art.4) que dispone que las autorizaciones para modificar la jornada de trabajo serán otorgadas teniendo en cuenta el nivel de desempleo, cosa que se ignoró totalmente.

Finalmente, en el año 2000, una Resolución Ministerial, faculta a la Secretaría de Trabajo a autorizar las excepciones permanentes y temporarias en relación a la jornada de trabajo, lo cual ha convertido el trámite administrativo en la práctica casi automática de un nuevo límite de la jornada (8 horas diarias de trabajo normal más 30 extras mensuales que pueden llegar a 200 anuales sin necesidad de la autorización administrativa). Esta *naturalización del abuso* en la extensión de la jornada, no ha tenido en cuenta en las autorizaciones otorgadas, que la desocupación es una de las más elevadas de la historia.

El otro elemento de los mencionados, que nos parece de incidencia significativa en el caso de las *empresas o fábricas recuperadas*, es la *descentralización de la negociación colectiva*, [32]que favoreció la negociación por empresa.

Por otra parte, las nuevas normas laborales de la década, permitieron a las negociaciones colectivas establecer métodos de cálculo de la jornada laboral máxima en base al promedio, de acuerdo a las características de la actividad. Y la Ley 24 467 estableció un régimen legal especial para la pequeña y mediana empresa que le permite modificar la licencia anual, fraccionar el pago del aguinaldo, modificar la terminación de los contratos de trabajo y pactar las condiciones ala baja limitando los estatutos especiales.

Justamente, esta tendencia a bajar la negociación a nivel de la empresa, fue una de las características del período, que llevó a convenios y acuerdos por empresa en el 80% de los casos, pero debilitando el poder de negociación, que ya no contaba con el peso político de toda la rama..

Según señala Goldín.[33] La principal dimensión negociada fue la jornada de trabajo, que incluyen las cláusulas de flexibilización de la jornada de trabajo y los descansos, distribución y fraccionamiento y duración anual de las vacaciones. Esto llevó a acuerdos y convenciones individuales y colectivas para cada caso, que sustituyeron la legislación vigente y que en la mayoría de los casos significó una degradación considerable de la duración de las vacaciones y un aumento de la jornada laboral, con ahorro de las horas extras.

Tanto esta flexibilización de la jornada de trabajo, como la negociación por empresa y los anexos a la ley de quiebras fueron los que abrieron las puertas para crear una situación particular, que incluyera a las empresas y fábricas recuperadas.

---

[31] Beccaria, L y Galín, P, 2003

[32] Decretos 1334/91 y 470/93

[33] Goldín, A.,2000.

4.1. Empresas recuperadas.

En la Argentina, ya son más de cien las fábricas que fueron ocupadas por los obreros y puestas a producir, conformando un verdadero movimiento social. Desde la explosión de la crisis de diciembre de 2001 en nuestro país se multiplicaron diversos formaciones económicas de carácter popular, muchos de los cuales existían previamente. Entre esos fenómenos se destacan las empresas recuperadas por sus trabajadores, con el doble afán de proteger los medios de producción y mantener la fuente de trabajo.

Es un tema que remite a la crisis capitalista y su impacto en las empresas y las relaciones sociales allí contenidas. Algunos empresarios, por diversas razones, abandonaron la actividad económica cerrando la fábrica o empresa, aún con los activos fijos en su interior.

Otros realizaron un verdadero vaciamiento empresario, al momento del cierre o incluso progresivamente. El resultado derivó en el desempleo gradual o total de los trabajadores. En algunas ocasiones, los trabajadores se encontraron con la fábrica cerrada de un día para el otro. Esos trabajadores respondieron con la toma de la empresa a los efectos de recuperar la actividad, conservar los activos fijos y la fuente de trabajo.

Se trata de una estrategia defensiva, para lograr el mantenimiento de las fuentes de trabajo, dentro de la historia del movimiento obrero, cuya profundidad y extensión todavía no puede precisarse. Lo que debe destacarse es que pese a existir experiencias previas, el nuevo clima social imperante durante el 2001/2 extendió el fenómeno en circunstancias similares y en distintos puntos del país.

A tal punto se desarrolló el tema que hasta se inició un proceso de articulación de esas experiencias mediante el "*movimiento de empresas y/o fabricas recuperadas*" entre otras que se detallan mas adelante.

Los trabajadores –*ahora devenidos en socios de la cooperativa*- enfrentan además de las dificultades generales que aquejan a todas las Pymes, los problemas agregados ligados a la toma de posesión de los medios de producción, a la organización del trabajo y su lógica consecuencia en los procesos de salud / enfermedad.

Debe considerarse que desde la toma de la empresa, los trabajadores pasan a decidir sobre el proceso de trabajo al interior de la organización económica, con exclusión de toda dirección propietaria o derivada en núcleos gerenciales, pero condicionadas por las pautas impuestas por el poder judicial respecto de plazos y situación de derecho dentro de la planta.

Para mencionar algunos datos, la medición de mayo de 2002 indica que el 21,5% de la población económicamente activa está desempleada y que una cifra similar se encuentra subempleada, totalizando más de 5 millones de trabajadores en esa condición. Según estadísticas del Ministerio de Trabajo, pese al desempleo se registra un promedio de horas de trabajo superior a las 10 horas diarias, esto

quiere decir que los sectores empleados padecen una fuerte extensión de su jornada de trabajo. La pobreza, a julio de 2002 ha crecido al 53% de la población en un país que tiene 36 millones de habitantes y que produce alimentos anuales para 300 millones de personas.

Esta descripción, como vimos, esta asociada a procesos vinculados a una des-industrialización relativa, con cierre de fábricas mano de obra intensiva y, en todo caso, con nueva inversión en fábricas de utilización intensiva de medios de producción en detrimento de la fuerza de trabajo Aparecen como una respuesta coyuntural a una necesidad y no como parte de un proyecto de cambio.[34]

Las investigaciones socio- históricas coinciden en que las cooperativas de trabajo en Argentina datan aproximadamente desde los años 30; siendo esta la forma jurídica que adoptan la mayoría de la empresa recuperadas. Los trabajadores / socios voluntariamente quieren y continúan con la actividad, pero bajo la forma de cooperativa de trabajo. En ese caso hay una nueva distribución de las actividades que venían realizando, sin reproducir las mismas jerarquías , como la de gerencia, lo que implica un cambio en la distribución de los beneficios de la riqueza.

Según datos del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (Inaes), existen en el país 15.590 cooperativas registradas. En el 2001, se dieron de alta 920 casos y la mitad de ellos son cooperativas de trabajo donde se incluyen las de autogestión obrera..

Pero eso es sólo parte de los intentos por una economía del trabajo, si se considera como tal cualquier *forma de autoempleo*. Este es un sector demasiado fragmentado, al que le falta el diseño de una acción coordinada para la producción no solamente de bienes y servicios, sino también de una sociedad con bases solidarias, que reúna en redes a los emprendedores personales y cooperativos.

Si observamos las fechas en las que van surgiendo las empresas con este carácter se puede discriminar dos grandes etapas:

- Las anteriores a la crisis del 2001 con una *amplia dispersión* en términos de surgimiento con casos puntuales y concretos.
- Un fenómeno significativo en términos de cantidad y frecuencia después de esta crisis.

No existe un registro acabado de la cantidad de empresas recuperadas, sin embargo, distintas fuentes ubican la existencia de unas 160 que se encuentran en esa situación e *involucran a unos 10.000 trabajadores*. La mayoría se concentran en la Provincia de Buenos Aires, ya que es ésta la que reúne mayor población sobre las 24 provincias existentes. Es a su vez la de mayor desarrollo absoluto y

[34] En Francia, en los años 30, cuando los sindicatos piden el control obrero de las empresas, por el contrario, si hay un proyecto de cambio, situación bastante distante a la que se plantea actualmente en la Argentina. Aquí puede convertirse en un proyecto de cambio, en la medida en que los trabajadores para organizar la fábrica comienzan a buscar nuevas formas de gestión.

relativo. En realidad, buena parte de las empresas recuperadas se concentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Capital de la Argentina) y los partidos del Conurbano bonaerense.

En rigor, el fenómeno de las empresas recuperadas se presenta en las zonas de mayor población y desarrollo capitalista, entre las cuales se encuentra las Provincias de Santa Fe y Córdoba y en menor medida en Mendoza, Neuquen, La Pampa, Río Negro y Jujuy.

Distribución de Empresas Recuperadas con control obrero en el País		
	Frecuencia	%
Sin Registro	5	3,125
Provincia a de Buenos Aires	85	53,125
Cuidad Autónoma de Buenos Aires	26	16,25
Córdoba	6	3,75
Entre Ríos	4	2,5
Jujuy	1	0,625
La Pampa	2	1,25
Mendoza	3	1,875
Neuquen	3	1,875
Río Negro	2	1,25
Santa Fe.	22	13,75
Tierra del Fuego	1	0,625
Total	160	100
Fuente: Elaboración propia en base a datos de los propios trabajadores		

En el listado aparecen empresas alimenticias y frigoríficas; siderúrgicas y metalúrgicas; del vidrio; electrodomésticos; del cuero; de lavado de lanas; de madera; pintura; autopartes, motores eléctricos; Cosméticos y papel; transporte y la construcción; imprenta, gráfica; Confección y textil; incluso producción de tractores, acoplados y material ferroviario.

Distribución de Empresas Recuperadas con control obrero por actividades desarrolladas		
	Frecuencia	%
Actividades Primarias	3	1,95
Actividades Secundarias	126	78,75
Actividades Terciarias	20	12,50
Sin Registro	11	6,80
Total	160	100
FUENTE: Elaboración propia en base a la PagWebb de Empresas Recuperadas		

Dicho informe reconoce establecimientos con un rango muy amplio en términos de cantidad de trabajadores afectados a la situación desde plantas que podría categorizarse de pequeñas hasta, por ejemplo, el Ingenio Azucarero Esperanza de Jujuy con una plantilla aproximada para estos listados de 600 trabajadores afectados. *Como se podrá ver, se trata de una realidad muy heterogenia en todas sus dimensiones.*

Entre otras cuestiones en discusión se encuentra la forma que pretenden asumir los trabajadores que recuperan las empresas. Si bien inicialmente existe un móvil de defensa de los medios de producción y de la fuente de trabajo, queda planteada de hecho la discusión, ideológica o de la práctica política, sobre la forma de organización y funcionamiento económico. La mayoría de las empresas se han asumido como *cooperativas*, aunque no estén legalmente constituidas como tales. Algunas, influenciadas por militancia partidaria, reclaman la estatización con control obrero.

En realidad, puede resultar un tema menor, ya que lo que importa es la autonomía obrera en la forma de explotación de la empresa, sin embargo, el tema tiene importancia enfrentados al desarrollo del movimiento en gestación y de cada emprendimiento en particular.

En cuadro siguiente, se presenta la distribución según agrupamientos a los que pertenecen aclarando que todas han adoptado el estatus jurídico de cooperativas, salvo las tres (Brukman, Zanón, Supermercado Tigre, y muy recientemente la Clínica Junín) pertenecientes al grupo de *Comisión de Solidaridad con las Fábricas Tomadas*.

Distribución de empresas recuperadas con control obrero s/ tipo de agrupamientos a los que pertenecen		
	Frecuencia	%
No referencias ningún tipo de agrupamiento	59	36,875
Comisión de Solidaridad con las fabricas tomadas	3	1,87
Federación de Cooperativas de trabajo de la Provincia de Buenos Aires	12	7,5
Federación Nacional de empresas recuperadas reconvertidas	6	3,75
Movimiento nacional de empresa recuperadas	63	39,375
Movimiento nacional de fabricas recuperadas por los trabajadores	17	10,625
Total	160	100
Fuente: Elaboración propia en base a la PagWebb de Empresas Recuperadas		

Al momento de evaluar estas experiencias, es decisiva la influencia de cooperativas pioneras que siguen en pie, como la Industria Metalúrgica Plástica Argentina (IMPA), de Capital, y el frigorífico Yaguané, de La Matanza. En IMPA trabajan aproximadamente 140 trabajadores / socios que cobran entre 670 y 700 pesos al mes de los iniciales cinco pesos por día que retiraban en 1998.[35] El fenómeno, como se vera más adelante, a pesar de su heterogeneidad debe ser tomado en cuenta por los responsables de políticas publicas.

4.2. Aspectos jurídicos con respecto a la propiedad del inmueble y los medios de producción.

Existen varios escenarios con respecto a esta cuestión, uno de ellos es el de una *expropiación temporal por parte del Estado*, que evita transitoriamente la liquidación por quiebra. En esta situación está las empresa recuperada Ghelco , hoy Cooperativa Vieytes. En la ciudad de Buenos Aires, los abogados tuvieron que recuperar la Ley de Expropiación ante estos *casos inéditos* generados por la crisis. "*La expropiación puede ser por cuenta del Estado, por cuenta de un privado o una ocupación temporaria. En los tres casos corresponde pagar*", explica Ricardo Tagger, Director Legal y Técnico de la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno porteño, quien asesoró a los legisladores en la redacción de la ley.[36]La Cooperativa Vieytes se inscribe en un régimen de expropiación de la maquinaria, hasta un tope de $ 150.000, y ocupación temporaria del inmueble, por el que el Gobierno tendrá que pagar una suerte de alquiler al síndico de la quiebra.

A los dos años los ex - empleados podrán optar por la expropiación privada, en la que deberán ellos pagar el precio acordado por la fábrica. "*La ocupación temporaria tiene un costo fiscal más bajo y permite ver si la cooperativa funciona*", dice Tagger. Si el valor de Ghelco es de $ 5 millones y su valor locativo $ 2.500, el Gobierno sólo debe desembolsar $ 60.000. *"La solución sería que no se liquiden los activos de las fábricas quebradas. Para esto pedimos una modificación de la Ley de Quiebras 24.522*", sostiene Luis Caro, abogado del Movimiento Nacional de Empresas recuperadas, que nuclea a aproximadamente 60 cooperativas y específicamente estuvo en la expropiación de nuestro caso objetivo. La propuesta de suspender por dos años la liquidación de la fábrica y cederla en comodato a los trabajadores organizados en cooperativa tiene su fin en octubre del año en curso,

---

[35] En Yaguané, uno de los frigoríficos más importantes de Sudamérica, son 480 cooperativistas que se aseguran un salario mínimo de 450 pesos mensuales. IMPA lidera el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER) que nuclea a unos 3600 trabajadores de 60 empresas, en tanto Yaguané preside la Federación Nacional de Cooperativas de Trabajo en Empresas Reconvertidas (FENCOOTER) integrado por 17 entidades asociadas y 1447 trabajadores / socios.

[36] Página 12, viernes 13 de setiembre 2002

Manuel, trabajador / socio, de la cooperativa explica cuales son las expectativas a futuro con respecto a este tema:

"....nosotros estamos haciendo lo imposible ya empezamos a patear para pedir a los legisladores que voten una prorroga de 2 años mas, nosotros tenemos como comprarlo (se refiere al edificio) porque tenemos el aval del Banco Cuidad y Nación que nos dan la plata y si no pedimos hacer una ley de extensión por 2 a 4 años, en provincia hay un antecedente el abogado nuestro (re refiere a Dr. Luis Caro) hace el trabajo para ver si sale eso.... mas que nada por el edificio".

"...Nosotros cuando entramos a planta no teníamos luz, gas , agua ni teléfono, fuimos a Edesur a pedir energía y no dijeron que teníamos que pagar la deuda que había quedado por el domicilio del edificio, le dijimos que no porque ahora nuestra razón social era otra, llevamos una carpeta que hicimos en el INAE y nos pidieron una garantía de $5000. No teníamos plata ni para viajar y nos pedían una garantia de $5000, pero no lo querian entender pedimos hablar con el jefe del sector y no nos atendio..."

...." *después..... ya la garantía no eran 5 sino $8000 y no había forma de explicarle que nosotros habiamos llegado caminando porque no teniamos para viajar ....."*

.... (pidieron una garantía a otra empresa recuperada) ...." *Y así.... con la garantía nos dieron la luz, pero teníamos que pagar $800 y pico de pesos que era la reconeccion a la linea, osea que quedamos en deuda con esta cooperativa por un tiempo largo hasta poder cubrir la garantia devolver los $800 y pico de pesos y bueno ahí nos hicieron un contrato, de acuerdo a lo que usaba Ghelco antes nosotros le pedimos un poco menos para poder arrancar....."*

4.3. Aspectos jurídicos del régimen legal de los nuevos trabajadores/ socios.

Para la actual legislación, los trabajadores / socios de la Cooperativa Vieytes se encuentran incluidos dentro del régimen del Monotributo, de los cuales es importante aclarar se han acogido al mismo solamente cinco del total (11%), el resto no se encuentran *bajo ningún régimen* de seguridad social, en realidad son trabajadores "*en negro"o "trabajadores sin aportes"*", que por ende sufren las consecuencias de cualquier trabajador en estas condiciones (inexistencia de aportes jubilatorios, no posesión de obra social, cobertura de ART, etc)

Asimismo, en necesario poner el énfasis en las condiciones legales de precariedad en las que están *todos* inmersos, - los incluidos y los no incluidos en el régimen de Monotributo-, ya que por el marco legal, y por la falta de una figura que represente al empleador, no están contenidos dentro del régimen de Aseguradoras de Riesgo de Trabajo, lo que los *convierte en trabajadores desprotegidos* en que respecta al sistema de Salud y prevención de riesgos, en situación de trabajo.Esta desprotección justifica la estrategia defensiva organizada colectivamente por loa trabajadores que interpela a distintos niveles societales :

1. Al Estado por una legislación adecuada y políticas activas para la promoción del nuevo fenómeno.

2.A la sociedad por la solidaridad y el acompañamiento ante los peligros de represión policial, judicial o patronal;

3.A los propios trabajadores –como grupo- para asumir un papel como sujetos productivos con autonomía del capitalista en la toma de decisiones.

También se asume el riesgo de reproducir la lógica capitalista de la explotación, tanto por la continuidad operativa con proveedores y el mercado de consumo, como por la necesidad de ampliación de la planta una vez puesta a producir. Tomando en cuenta una perspectiva más macro, la reacción de los trabajadores es consecuencia directa de políticas que generaron una mayor precariedad y flexibilidad de las relaciones de trabajo, agravadas con las secuelas de desempleo, subempleo, sobre empleo, marginación y pobreza que se extendieron en forma alarmante.

5. La organización del trabajo en la empresa.

5.1. Trabajo por turnos, rotativo y nocturno

La organización temporal del trabajo distribuye a los trabajadores en el marco de un presupuesto de tiempo previamente definido y fija el modo de inserción de cada trabajador en ese marco, determina las obligaciones y los modos de gestión individual del tiempo. El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extra-laboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores. Dadas las características humanas, la actividad laboral debería desarrollarse durante el día, a fin de lograr una coincidencia entre la actividad laboral y la actividad fisiológica. Sin embargo, en algunas actividades es necesario establecer turnos de trabajo con horarios de trabajo que están fuera de los que sería aconsejable, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas o del proceso.

En un intento de definición de los distintos tipos de horario, habitualmente entendemos por tiempo de trabajo el que implica una jornada laboral de ocho horas, con una pausa para la comida. El trabajo a turnos supone otra ordenación del tiempo: cuando el trabajo es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, de manera que se abarca un total de entre 16 y 24 horas de trabajo diarias. Técnicamente, se puede diferenciar:

- *Sistema discontinuo*: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

- *Sistema semi-continuo*: la interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos.
- *Sistema continuo*: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno.

En la empresa Ghelco, al momento de la recolección de los datos, la plantilla de trabajadores-socios sumaban un total de 43 todos afectados a equipos que se alternaban:

- 41 de manera continua y rotativa asignados a distintas tareas; la diferencia entre ellos esta basada en el momento del ingreso al establecimiento, que se produce distribuidos en 3 grupos, que ingresan a las 5,30hs; 7hs y 8hs.

Descripción de esta modalidad de horarios por parte de un operario:

"5.30 /7.00 y 8.00 de la mañana lo ponemos en escala porque tenemos distintas tareas, el de las 6.00 de la mañana hacia el trabajo que hacemos nosotros los cuatro que entremos a las 5.30 que es Caldera, preparar las maquinas, y dejar todo preparado para las 7.00. donde entra otro grupo que hace el trabajo organizativo y prepara algunos productos como las esencias finas, a las 8.00 de la mañana entran el grueso que ya entran a fabricar y ya encuentran todo en su sector para fabricar con su tarjetas con su receta, y ese horario se esta haciendo ahora, no queremos, porque si yo trabajo 6.00 a 8.00 de la noche quiero que todos los demás trabaje de 6.00 a 8.00 de la noche""

- La totalidad de los trabajadores / socios se encuentran afectados a turnos los sábados y domingos, distribuidos de 6.00 hs. a 14.00hs de 14.00 hs a 22.00hs. y 22.00hs. a 6.00 hs.

Descripción de esta modalidad de horarios por parte de un operario:

"a la mañana es fijo viene un vendedor y uno de expedición son 3 vendedores y 3 tres de deposito rotan (...) y el resto del total de nosotros de 14 a 22 y de 22 a 6 van rotando y vienen de a dos"

- Una ves cada 43 días su jornada de trabajo se ve extendida porque cubren el puesto de Telefonista.

Descripción de esta modalidad de horarios por parte de un operario:

"y después cada 43 días hago el relevo de la telefonista entonces me quedo desde que termino hasta las 9/9.30 de la noche que vienen los chicos y ahí te vas a tu casa, sino vivís acá adentro, y además hay compañeros que vienen en José C Paz"

- Dos de ellos de manera constante no rotativa en turnos nocturnos que comienzan a las 22.00 hs. y terminan a las 6.00hs. del día posterior durante los días hábiles.

Según algunos estudios[37] los efectos del trabajo por turno, no son todos inmediatos algunos pueden no revelarse mas que a mediano o largo plazo, por ejemplo, por la existencia de un estado de salud en peores condiciones o incluso de una mortalidad precoz después de la jubilación. Estas pocas observaciones realizadas en campo, indudablemente producen una subestimación sistemática de las consecuencias del trabajo en equipos alternados. Convendría desarrollar estudios de larga duración especialmente porque estos trabajadores se encuentran afectados a esta modalidad de trabajo no desde el comienzo de la cooperativa sino desde su inicio en la empresa Ghelco, con un promedio de antigüedad en esta particularidad de 12 años.

Los trabajadores / socios tienen un promedio de 45 años, la OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea *voluntario* (es necesario aclarar que: los dos trabajadores afectados al *trabajo nocturno continuo* poseen respectivamente: 45 y 52 años)La *voluntariedad* para las modalidades de trabajo por turno en este caso especifico se *diluye* en los términos que implica el autoempleo y/o autoexploración de los trabajadores / socios por un lado y en los requerimientos exógenos dados por el condicionamiento económico del ahorro de energía y las fluctuaciones de la producción.

Pero, en este caso en particular, el trabajo por turnos no es la única exigencia de la situación de trabajo: la prolongación de la jornada es un indicador significativo. El promedio de las encuestas en términos de cantidad de horas trabajadas es de 11 horas diarias sin contar las horas afectadas a guardias telefónicas. Los trabajadores no recuerdan la cantidad de horas que trabajan, sacan cuentas, se miran entre ellos, se preguntan cuantas horas trabajaron la semana pasada, etc. Estos pasajes son ilustrativos de lo que aparece como tendencia en las verbalizaciones:

[37] Cf. Queinnec, Y ; Teiger, C. y de Tersac, 2001; Carpentier, J. y Cazamian, P.; 1997; entre otros.

Podría Ud decirme cuantas horas trabajan?

(Manuel 54) No ya ni idea, yo te digo que hay días que me voy 11.30 (por 23.30) y 4.30 ya estoy acá, ósea el cansancio lo noto, te digo porque yo llego a casa me están hablando y ya estoy en la mesa así (apoya su cabeza en la mano y cierra los ojos) y ya me acosté, en la mesa viste..... (se Ríe)

(Claudio 30) ... Eh..... Me parece (se toca la cabeza) Eh... no se porque la semana pasada tuvimos un pedido grande de Nestle....y la anterior otro (se rie) esto no para.....(cuenta) 14 (afirma) si, si 14 horas.....

Fue, la reducción de la jornada de trabajo una de las luchas más importantes de la clase obrera desde los primeros pasos de la conquista por situaciones de condiciones más dignas en el ámbito laboral, el Congreso de Baltimore de 1866 en su declaración dice:

"La primera y mayor necesidad de este momento, para liberar el trabajo de la esclavitud capitalista, es la promulgación de una ley según la cual la jornada de trabajo abarque 8 horas .... estamos decididos a poner en movimiento todas nuestras fuerzas para obtener este glorioso resultado..."

En nuestro país, Alfredo Palacios fue el primer interprete de las luchas de los trabajadores por la reducción de la jornada e trabajo y constituyo una de sus más grandes preocupaciones, en 1904 escribía:

"....la fatiga del trabajador tiene una relación directa con el medio en que trabaja como los ruidos, el aire viciado, las emanaciones de vapores, etc. (...) Todas esas circunstancias, agregadas a la larga jornada, que resta horas al sueño y a la alimentación deficiente, producen un empobrecimiento orgánico, una destrucción progresiva de los tejidos, una verdadera saturación y cansancio, que coloca al organismo en condiciones de mínima resistencia"

Como vemos con estos pocos ejemplos, la reducción de la jornada de trabajo y la fijación de un limite horario máximo es un objetivo de los trabajadores a través de todas las épocas, tanto es así que la primera norma internacional de trabajo adoptada por la Conferencia internacional del Trabajo fue el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo en la industria (1919) garante de la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales.

Es importante aclarar que, en el fenómeno de la prolongación de la jornada de trabajo no solamente se ven afectados esta especificidad de "trabajadores", como dato histórico podemos ilustrar que entre 1976 y 1980 ya se había extendido en 7.6% la jornada de trabajo para la industria manufacturera y estas manifestaciones de autoempleo no tenían la fuerza que hoy adquirieron en el marco de la crisis antes descripta.En la actualidad la reducción de la jornada de trabajo, además de

ser un medio para afrontar al problema de la desocupación visible e invisible, es un medio para mejorar la calidad de vida de los trabajadores; y debe ser tomada en cuenta desde el primer momento. Para Organismos como la OIT la reducción de la jornada de trabajo es un factor de *"progreso social*", siendo que la reducción paulatina de las mismas debería ser considerada como un objetivo relevante de las políticas nacionales.[38]

Sin embargo, cuando afrontamos este caso objetivo, en los discursos de los trabajadores/ socios, acerca de la cantidad de horas que aportan al trabajo de la cooperativa, la representación de autoexploración aparece diluida en un discurso heroico, como si se tratara de una cursada:

(Daniel 37) (...) Ya no importa cuanto de doy a la Cooperativa aquí donde me ves aprendí muchísimo, gente que jamás trataron conmigo, estuve en una exposición del helado artesanal y el la cena me encontré con gente que yo jamás me hubiera imaginado, dueños de la provincia de Mendoza que es Caletti que me contaba de los viajes a Jerusalén, yo pensaba yo apenas puedo venir de mi casa a la fabrica y este me esta contando de Jerusalén.
Y siempre me piden que les diga la verdad sobre nosotros... ¿que verdad?
(risas)

(Manuel 54) El cambio es muy grande, muchísimo yo me codee con gente muy importante. Una vez llegaba de Rosario y teníamos una invitación especial con el embajador de Francia y no dormimos de Rosario nos fuimos a la embajada y ahí estuve con lo más grande. La embajada de Cuba, Uruguay.... yo ahora tengo muchísimas tarjetas de todos los puntos del país.

Si bien los horarios seleccionados para los trabajos nocturnos y por turnos no son los peores para la salud de los trabajadores, tampoco están organizados de la mejor manera para evitar los mayores desgastes. Por una parte, no se trabaja con *cronogranas estables*, ni se seleccionan los trabajadores que deberan mantenerse fijos en cada una de las tareas; y por otra parte, todos los que realizan horarios alternos, nocturnos, están fijos y no realizan tareas diurnas, con lo cual, de todos los males, es el menos desgastante porque el cuerpo adapta sus ritmos y se estabiliza.

No obstante, hay algo que podrían evitar que el trabajo sin organización de cronogramas semanales que permitan adecuar los tiempos de trabajo y los alargamientos de jornada de una manera más justa, este sistema lo que permite es que responder a la crisis de la demanda manteniendo una organización interna estable y más democrática.

5.2 Las nuevas calificaciones para la tarea

[38] OIT, 1987,

La mayoría de los trabajadores tienen una experiencia significativa en la actividad que realizan. En el nivel de las calificaciones se pueden distinguir dos poblaciones según su formación inicial:

- los que tienen una formación técnico- profesional con conocimientos sistematizados en términos de certificación de estudios, como puede ser técnico en chocolate, técnico electricista, foguista matriculado, etc.
- Y la gran mayoría de ellos que poseen *conocimientos tácitos* que están asociados directamente a la experiencia laboral. Estos conocimientos tienen elementos cognitivos y técnicos ligados directamente al proceso de trabajo.
  Por lo tanto sus competencias están ligadas al "Know How " y al "Know Who" ya que sus capacidades están sujetas a actividades aprehendidas dentro del proceso de trabajo y el proceso de apropiación de los medios de producción que consiste en informaciones factuales *sobre quién sabe hacer qué cosa eficazmente*.

Este proceso de aprendizaje fue y es una de las formas más poderosas de endogeneizar el cambio que surgió cuando los trabajadores devienen en trabajadores / socios a cargo del proceso productivo, así, se construyen nuevas competencias y nuevas calificaciones revalorizando el conocimiento tácito y la capacidad, *muchas veces soslayada*, de los trabajadores para aprehender independientemente de la posesión o no de un stock previo de conocimientos.El aspecto paradójico de esta dimensión de estudio es que la actividad consiste en que los trabajadores deben estar listos en todo momento para asumir un conjunto de funciones, muchas de las cuales implican conocimientos sistematizados, lo que supone una cantidad variada de recursos cognitivos que debieron y deben ser capaces de movilizarse rápidamente y al mismo tiempo.

En el pasaje subsiguiente, el Presidente actual de la cooperativa (antes refinador en el sector de chocolatería) evoca:

El cambio fue.... fue... mas en la parte de papelería, legal yo fui el primer secretario de la Cooperativa en la primera elección ... y en un cargo importante Así que sigo aprendiendo, tuve que aprender algunas palabras y el significado de algunas palabras
(piensa... se rie)

La multiplicidad y disparidad de funciones implica variedad de tareas.

Esta variedad tiene dos aspectos:

- El positivo vinculado con la ruptura de la monotonía, *calificación que se le otorga a la tarea de manera significativa cuando se evoca el trabajo en la administración anterior.*

- El negativo vinculado a la simultaneidad de las tareas a realizar, donde varias operaciones se hacen al mismo momento, donde hay varios instrumentos a controlar o a alimentar simultáneamente. *Cabe destacar que en esta organización se producen una gran variedad de productos con procesos productivos sustantivamente diferentes.*

Como podrá verse en el cuadro subsiguiente ante la comparación del puesto de trabajo en la administración anterior y de la cooperativa se podrá distinguir como han cambiado las competencias de los trabajadores y como se han sumado tareas disímiles. (7 operarios a modo de ejemplo).

	Distribución de los puestos de trabajo y descripción de las tareas de operarios según administración			
	Administración anterior		Cooperativa Vieytes	
	Puesto de trabajo	Descripción de las tareas	Puesto de trabajo	descripción de las tareas
operario nº 1	Mantenimineto/ Foguista	Mantenimiento / limpieza de maquinaria y pozos	"De todo"	Encargado de marketing exposiciones, trato con clientes y proveedores. Además, "hago el limpiado de los pozos porque los desperdicios de la fabrica son especiales y hay que hacerlo".
operario nº 2	Refinador en el sector de chocolatería	a la mañana se tiraba el hidroge- nado y luego se refinaba según la calidad del chocolate	Presidente de la cooperativa	Me ocupo de la parte legal y política, la habilitación, y ver como movemos los nexos políticos

operario nº 3	Armador del sector	Estábamos en la etiquetadota para los distintos productos que hacia la fabrica	Ayudante de tesorería	Control de facturación, actividades bancarias, preparar informes para la cooperativa y verlo en Asambleas
operario nº 4	Especialmente en conserva y cuando baja el trabajo estábamos en conserva y polvos	Manejábamos especialmente los molinos	Expedición	Nosotros trabajamos especialmente con los vendedores y controlamos el etiquetados de la mercadería que sale de la fabrica
operario nº 5	Expedición, y control de stock (checker)	Controlaba que el producto salga en óptimas condiciones.	costos y compra de materia prima	Trabajo especialmente en compra pero cuando me necesitan en ventas estoy ahí, y cuando hay mucha producción estoy en el sector crocante.
operario nº 6	Depósito	Recibía la mercadería que subía (que iba a producción)	Etiquetado, envasador, chofer	Prepara la etiquetas con fecha de vencimientos, Nº de lote, y Orden de trabajo. En producción a veces envasa y además a veces salgo como acompañante de chofer

En el relevamiento cualitativo, se pudo ver un caso extremo a saber:

Claudio (30), conoce todos los productos de la línea, comenzó en la empresa Gheco cuando tenia 18 años, su desempeño en la empresa empezó como ***operario de depósito****, "cargando y descargando mercaderías", luego de la toma de la fabrica Claudio se reconvirtió en* ***Catador****, debido a que durante 1995 había comenzado sus estudios de Ingeniería en Tecnología de Alimentos los cual tuvo que abandonar por el atraso en los sueldos de la administración anterior.*
Hoy la tarea principal de Claudio esta basada en ***el sector de costos y compra de insumos*** *de la Cooperativa.*

Esta dispersión de tareas y variaciones cualitativas en las exigencias del puesto de trabajo hay que tenerlas en cuenta al momento del análisis, ya que la multiplicidad de funciones y la necesidad de intervenciones simultaneas crea un conflicto de prioridades con respecto a la evaluación de los riesgos y a la toma de una decisión pertinente.

Indudablemente, los conocimientos de la tarea a la cual estaban suscriptos estos trabajadores en la administración anterior implicaban también una representación del riesgo. La reasignación de tareas con una lógica distinta y la simultaneidad de las mismas a las que están sometidos por la organización original y la imperiosa necesidad de poner en marcha nuevamente la fabrica

extiende significativamente los niveles de riesgo a los que están sometidos estos trabajadores / socios.[39]

Como podrá verse, se ha modificado profundamente la naturaleza del trabajo, y esto supone demasiados riesgos como para dejarlos librados a la experiencia previa, sumado a un conjunto de circunstancias propias del mundo industrial repleto de puestos de trabajo totalmente inadaptados para la salud obrera.

El proceso de recuperación de la fábrica despertó y desplegó en estos trabajadores modalidades de acción capaces de cambiar profundamente la prácticas de intervención convencionales que ellos tenían en el anterior proceso de trabajo, pero en el transcurso de este tiempo han incorporado tareas para las cuales no tienen capacitación previa, muchas de ellas peligrosas para la salud, ya no solamente por el tiempo de trabajo, sino por las acciones que las mismas requieren, por ejemplo, termos de fundición de chocolate con temperaturas a 100º C, termos de vapor para fruta en conserva con 80º C como máximo, tareas que por el relevamiento cuantitativo son realizadas por trabajadores poco calificados, entonces se repite la premisa anterior, el trabajo en estas condiciones no implica salud.

5.3. Producción estacional, proceso productivo y salud.

Esta Situación se ve agravada porque estamos ante la presencia de una producción estacional determinada por la fluctuación de la demanda y los distintos tipos de productos que se elaboran. Estas variaciones de la demanda estacional tienen importantes consecuencias para los trabajadores, donde los picos de trabajo traen consigo trabajo suplementario de las actividades que se realizan habitualmente y normalmente conflictos de prioridad sobre las tareas a realizar en el mismo momento.

(Daniel 37)Que hacen cuando la demanda aumenta? *Nos quedamos mas tiempo...*

En el cuadro siguiente, se describe los ciclos de variación de la demanda estacional:

Meses	Tipo de Producción	Nivel de facturación	Nivel de producción

[39] Es necesario aclarar que no utilizamos aquí el concepto de Polifunción debido a que el mismo implica algún tipo de sistematización que no pudimos percibir en las observaciones en el establecimiento.

ENERO	Producción para insumos de heladerías	mayor nivel de facturación	
FEBRERO			Mayor nivel de producción
MARZO	Producción de Chocolates e insumos para Heladería*		
ABRIL	Producción de chocolates y productos de confitería (pastas para relleno de tortas , bombones)	mayor nivel de facturación	
MAYO			
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO	Producción para insumos de heladerías		
SEPTIEMBRE			Mayor nivel de producción
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE		mayor nivel de facturación	
	* Los productos de heladería dependen también de factores climáticos		

Fuente: Elaboración propia en base a datos de los trabajadores

A este contexto se le suma la imperiosa necesidad de mantener los niveles de consumo de energía según lo pactado con la empresa proveedora.
Como se vera en el cuadro sucesivo:

Topes de gasto de energía eléctrica pactados con la empresa proveedora		
Horario	Primera etapa	Segunda etapa
18,00 a23,00 hs	**30 KW**	**40KW**
23,00 a 18,00 hs	**140KW**	**200KW**

Fuente: elaboración propia en base a datos de los trabajadores

En primer lugar, el cuadro muestra como se ha aumentado significativamente las necesidades de consumo de energía a lo largo del proceso de recuperación de la fabrica, la causa de este aumento esta directamente ligada al proceso de recuperación económica de la misma.

Circunstancia que es evocada por los trabajadores / socios de esta forma:

(Manuel, 54) Pero se nos vino todo de golpe, tan de golpe (la producción) que nosotros no pensábamos que iba a pasar esto y menos lo que esta pasando ahora vista que vamos muy acelerados, no es que este asustado viste?... Pero vamos muy acelerado, fue muy rápido este proceso de donde estábamos en las carpas en 2002 hasta llegar a donde estábamos es mucho, entones nos vimos 2 veces

obligados a hacer contrato con Edesur primero con un cierta cantidad y como vimos que estábamos llegando al tope agregamos mas....

Esta situación, que es vivida por los trabajadores como un triunfo, y que de hecho en algún sentido lo es, va en desmedro de poner en juego el proceso de salud porque para conseguir esta conquista, se prolonga la jornada de trabajo y se modifican los turnos a los que están afectados.

Ósea que indefectiblemente el consumo de energía es lo que les modifica el proceso de trabajo?
Si.
Que hacen Ud. con la demanda estacional?
Bueno hay picos nunca podemos poner todos los sectores en marcha porque nos vamos a 300 kW como gastaba Ghelco antes entonces diagramamos, hoy tenemos conserva polvo conserva y llega a 140,130 estamos ahí
Esta modificación en la demanda te modifica los turnos de trabajo?
No, pero si ....produzco a los fines siempre de la energía 200kw, porque puede variar en cualquier momento porque tengo que hacer un nuevo contrato.
Y las tareas que Ud. considera riesgosa cuando se realizan?
A la madrugada, y la parte más riesgosa es chocolatería por la maquinaria que tiene. Esas maquinas las pones en marcha y allá en el tablero general la aguja se te hace así,(mueve las manos como las agujas del reloj) entones apagamos la cámara (cámara de frío) , apagamos todo para poder poner eso en marcha y no pasarnos....Hay una refinadora que es terrible, pones en marcha eso y tenemos que andar corriendo para que no pase los 200KW (se ríe...)

En resumen, los trabajadores/ socios corrigen su jornada de trabajo, los turnos a los cuales están afectados, sus calificaciones a partir de condiciones exógenas, basadas en que:

- La producción esta subordinada al gasto de energía
- Si aumenta la producción significativamente deberán tener que modificar una ves mas el contrato con la proveedora de energía
- Los procesos estaciónales de la demanda genera conflictos en el proceso de producción

Entonces, tanto los procesos estaciónales como el gasto en consumo de energía surcan transversalmente la totalidad de los ritmos de trabajo de la cooperativa y por ende los ciclos vitales de los trabajadores / socios que tienen como respuesta a ello: el alargamiento de la jornada, los turnos, las variaciones anárquicas en las tareas realizadas, etc, en detrimento de su propia salud. Esta situación se ve fielmente traducida en el relato por parte de un trabajador / socio de un accidente de trabajo sufrido por un compañero:

(Manuel 54)

Me podrías relatar el accidente?
No estaba pero lo cure, nosotros tenemos una maquina que cierra sobrecitos, la estaba regulando para un trabajo grande y hasta ahora no podemos saber como fue, si hubiéramos tenido una ART lo hubiera investigado, ehhhh!!!!!!!! (se ríe)Se le cerro la maquina y lo apretó los 3 dedos, dos le reventó y el chiquito lo lastimo, nada mas...
En que horario fue?
A la mañana, ½ mañana. Lo único que se es que no estaba con vapor porque sino le cocina los dedos, o sea fue nada mas que el golpe la verdad es que no entendemos, ese día le pedíamos explicación que nos cuente que es lo que le paso y no sabia que decirnos, se asusto y toda la vida trabajo con esa maquina y con vapor y le paso... ahora que esta bien.
Cuantas horas había trabajado?
Estábamos trabajando para un trabajo grande y este compañero había quedado de vigilancia de estos termos toda la noche (Se hacen rondas de 2 horas para accionar termos de fundido de chocolate durante el turno nocturno) quiso arreglar esto antes de irse a su casa y paso. Pero fue leve....

5.4. Vida social, tiempo libre y tiempo de trabajo

Ya no es necesario demostrar las perturbaciones que aportan los horarios alternados en la vida personal, familiar y social de los trabajadores afectados a turnos. Aun cuando las investigaciones en este ámbito son relativamente menos numerosas que en los que se refiere a los estudios de incidencia sobre la salud, siempre llegan a la conclusión general de una perturbación del equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida[40]

La evaluación del costo que deben pagar quienes sufren los horarios alternados se hace siempre con respecto a las normas provenientes de los social. La desestabilización crónica del sistema de las actividades familiares, sociales y relacionales lleva a la marginación del trabajador inmerso en procesos de trabajo con algún tipo de alteración horaria.

(Javier 52)
Yo trabajaba sábado y domingo de arbitro y llego un momento que no podía cumplir. Me siento afectado porque son muchos años que estoy con el arbitraje es toda un vida, porque no siempre me dio de comer eso pero cuando estuve en la mala me daba de comer y uno lo siente ahora porque dejo mucha gente, conocidos amigos, profesionales que en estos 25 años...médicos, deportólogos, del club y a veces cuando salgo los chicos que me conocen y me gritan juez, juez, extraño todo eso pero por la circunstancia ni siquiera puedo ir a verlos, mira pague para un asado que iban a hacer en una quinta y no pude ir tampoco, no fui a retirar la plaqueta que me dieron....

[40] Cf. Koller, M. 1990.

Yo estoy metido hasta acá (se toca la cabeza) en mi familia ya saben que es así... la única es mantener la fábrica en pie...

Si bien, durante la recolección de datos cuantitativa, el efecto biológico del trabajo por turnos no se traduce, ósea, ninguno de los encuestados responde positivamente a los trastornos en la salud que están científicamente probados como consecuencias directas del trabajo por turno; tanto en la recolección cuantitativa como cualitativa, el efecto del aislamiento que produce esta situación en particular aparece significativamente.

(Manuel 54)
El cambio fue muy brusco... ni en casa lo podían creer ni mis amigos, no lo pueden creer que tenga lo que tengo, que haga lo que hago, mis hermanos que tengo uno que vive en frente de casa hace muchísimo tiempo que trabaja en Firestone, 17 años, me dice como van las cosas? Ya veo me dice, yo me estoy haciendo mi casa, ósea en un año y medio me estoy terminando la casa, no solo para mi sino para mi hijo también, por eso le digo estoy tantas horas pasa un mes un mes y medio y no nos vemos con mi hermano por el horario cambiado, entendes?

La irregularidad de los horarios, y la prolongación de la jornada de trabajo, se traduce en una tendencia a limitar al ámbito social exclusivamente con aquellos que están sometidos al mismas condiciones porque, "*comprenden*" la situación. La mayoría de los trabajadores evoca que esta forma de trabajo acrecienta las dificultades de encuentro, pero nuevamente dentro del discurso epopéyico se reduce el sentimiento de marginalidad.

(Javier 52)....con mis amigos también es un cambio muy brusco.
Es lindo el cambio, porque te lleva a muchas cosas (...)
Me gusta porque esto es para bien de todos. Y va a ser el bien para unos cuantos más si Dios quiere.
Lo que cobrábamos al momento de quiebra a lo que hoy tenemos de ingreso no se puede comparar... nosotros pudimos recomponer el salario (sé ríe)
La verdad cuando fue el comienzo de la cooperativa, yo les explicaba a otros compañeros de otra cooperativa saben Uds. cuanto hace que yo no veía un billete azul.... (se emociona)..... la verdad era que durante mucho tiempo no vimos ni marrón ni verde ni nada.....
Recién en diciembre del 2002 pudimos llevar unos pesos para las fiestas tener algo, $50.00. nada mas....

Esta cita, encuadra la situación de extrema en la que se encontraron estos trabajadores al momento de la quiebra, que es a nuestro entender consecuencia directa de los lazos sociales creados hoy en la cooperativa. La construcción colectiva del sentido del trabajo, al recompensar al sujeto con respecto a sus

expectativas sobre la realización de si mismo (de posible desocupado a socio de una cooperativa) transforma el sufrimiento en placer.

6. Conclusiones

Como vimos al comienzo de nuestro planteao la necesidad de hacer el análisis institucional manteniendo las características especiales de estas empresas, nos aleja de los grandes procesos que afectaron el mercado de trabajo en general, pero al mismo tiempo nos muestra, las transformaciones específicas que estas pequeñas empresas deben realizar para adaptarse a esa nueva situación económica y legal que las encuadra en la actualidad.No obstante, el marco legal, como señalamos es transitorio y hasta que no se defina en su totalidad mantiene márgenes altos de incertidumbre tanto en la toma de decisiones como en la modificación de situaciones de trabajo realmente deficitarias.

Mostramos una correlación positiva entre la inexistencia de un marco legal adecuado de los trabajadores/socios y las condiciones y medio ambiente de trabajo restringdidas por la demanda, las tecnologías deficitarias con las que trabajan y la reducción de la plantilla de trabajdores estables para operarla.

Como se trato de describir, este tipo de organización laboral tiene un grado suplementario de complejidad. Ya no se trata de una *lógica de coordinación*, ó sea de organizar las condiciones lógicas y cognitivas para lograr una articulación exitosa de las actividades dentro de un marco de trabajo.

Sino, de un *lógica de cooperación*, de la voluntad de las personas para trabajar juntas y de superar colectivamente las condiciones exógenas dadas por un mercado de trabajo surcado por desocupación, sub-ocupación, marginalidad y exclusión.

La cooperación, entonces, tiene que ver con la libertad de los sujetos y la formación de una voluntad común. Y en este sentido es como debe verse la construcción de acuerdos, normas y reglas que encuadran la manera de ejecutar el trabajo, así el trabajo se asocia directamente con la praxis como edificador de identidad social.

No obstante eso, en el caso de esta organización del trabajo totalmente diferente, continua la misma intensidad laboral o incluso mayor, solo que ahora con un acotado trabajo ideológico que hace a los trabajadores producir más, y mejor ya que no solamente participan sino que son partes integrantes y vitales del proceso de recuperación

La salud no tiene valor alguno, es vivida por estos trabajadores “mientras dura” y como favor de una providencial bendición.La salud en virtud de la ocupación es: horas extras, modo de trabajar, ritmos de trabajo, desarrollo productivo- económico, igualdad social, discriminación y segregación legal

La salud no es un objeto de transacción así que es necesario poner estas cuestiones a la luz para concretizar políticas socio-sanitarias cualitativamente novedosas, donde además de la autogestión de los medios de producción sea necesario la autogestión en salud.No obstante, en esta etapa y frente a una estrategia totalmente defensiva, para mantener niveles que se podrían definir como de subsistencia, es comprensible que el acento de sus preocupaciones no esté puesto en establecer una estrategia racional de protección de su propia salud.Es una etapa en la que deberán transitar la toma de conciencia de su situación actual, para a partir de alli, establecer estrategias de organización, capacitación y prevención.

Las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo derivados de este contexto deben ser vistas como daños asociados directamente y condicionados por la deficiencia y/o inexistencia de un paraguas de contención para estas especificidades producto de un proceso de exclusión social.

Los trabajadores / socios pertenecientes a Empresas Recuperadas no poseen una institucionalidad socio-laboral y mucho menos socio- sanitaria y no por el incumplimiento de las leyes sino por la inexistencia de las mismas**.** No se derivan de las políticas de empleo encaradas en la década programas que incluyan este tipo de empresas, más bien son un resultado de decisiones judiciales basadas en una jurisprudencia parcial, que tiene como finalidad una crietrio de equidad, pero por su número y por la postura restiutiva que mantiene, no puede considerarse una política con fundamentos económicos , industriales ni de empleo.

Es imprescindible incluir la institucionalidad en el debate de estos nuevos movimientos para dimensionar los costos sociales que están pagando los trabajdores para cubrir sus necesidades de subsistencia y captar la verdadera dimensión social de este fenómeno y, a partir de alli, diseñar políticas que integren los intereses económicos y los de salud de los trabajadores con una perspectiva de futuro.