

Empresas bajo gestión obrera: El éxito y sus peligros

EDUARDO LUCITA :: 12/01/2006

Como resultado de la combinación de una crisis tan extendida como profunda y un extraordinario proceso de autoorganización social nuestro país es desde hace unos años un formidable laboratorio de experiencias sociales. Uno de los componentes centrales de estas experiencias es el movimiento de ocupación y gestión obrera.

En la actualidad más de dos centenares de empresas abandonadas por sus patrones se encuentran gestionadas por sus trabajadorxs. Esta realidad, producto de la crisis del capital, se inició en los primeros años "90 pero tomó fuerte impulso con la crisis del 2001/02.

Los inicios de este 2006 pueden ser una buena ocasión para trazar un estado de situación, un rápido repaso a las fortalezas y debilidades que muestra el proceso. Oportuno también porque junto con el nuevo año se vislumbran datos que indican el cierre de un período y que se estarían configurando las premisas para el ingreso en una nueva etapa, que como todas encierra potencialidades pero también riesgos, estos últimos pueden originarse precisamente en el éxito de la gestión obrera en el período anterior.

El núcleo duro de estas experiencias -esto es aquellas surgidas al compás de la crisis 2001/02 y de la vorágine social de ese tiempo- lleva ya cuatro años en los que no sin vicisitudes y contratiempos los trabajadorxs fueron demostrando una gran capacidad para preservar las unidades productivas y de servicios y mantener sus fuentes de trabajo. No obstante es necesario recordar que el proceso que subyace es mucho más profundo.

Contenido y tensiones de la gestión obrera

Bajo el régimen de producción capitalista los trabajadores, como productor colectivo, se encuentran privados del conocimiento integral y de toda autoridad sobre el proceso productivo, sobre el producto de su trabajo y sobre el resultado de la venta de ese producido. El monopolio de ese conocimiento y de esa autoridad está alejado de su alcance, bajo control del capital.

De hecho, y mas allá de la conciencia que los propios protagonistas tengan de sus actos, la acción autónoma de ocupar, resistir, producir, vender, cobrar, pagarse a si mismos, cuestiona el monopolio de ese saber y de esa autoridad que ejerce el patrón y que transmite el capataz.

Mas aún, bajo la ley del capital el trabajo deviene abstracto, el producto de ese trabajo aparece como ajeno al trabajador. Esta es la base de la alienación del trabajo al capital.

Por el contrario que los trabajadorxs se hagan cargo de las empresas que los patrones abandonan, hecha luz sobre una de las grandes mistificaciones con las que funciona el sistema: que no es producto de la naturaleza que sea el patrón quién mande, ni que las máquinas tengan que ser de otro y no de quién las mantiene y las pone a funcionar todos los días.

Estas dos cuestiones son las que están en permanente tensión en estas experiencias, porque cuando los trabajadorxs impulsados por el temor y la desesperación ocupan y se ponen a producir están vulnerando el principio sacrosanto de la propiedad privada. En forma embrionaria están construyendo nuevas relaciones de producción porque se han hecho cargo de la administración integral de la empresa con claros contenidos autogestivos.

En un solo acto se reapropian de sus saberes productivos, cotidianamente expropiados, y en paralelo se apropian de nuevos conocimientos, a los que antes su acceso les estaba vedado.

Al incursionar en los temas de administración, al conocer el costo de las materias primas y de los principales insumos, al tomar conocimiento de los precios de venta reales y los manejos financieros, de como pesa su salario en el costo final de un producto terminado, al saber cual es el tiempo necesario para esa producción y cuantas horas trabajan, van descubriendo el origen de la ganancia empresaria y el carácter de la explotación capitalista.

Pero hay también una segunda línea de tensión, mucho más inmediata, cotidiana y perceptible. Porque estas experiencias tienen un doble perfil. Por un lado son profundamente subversivas porque llevan implícitas el desplazamiento del capital por la organización obrera, que busca tomar en sus manos el control de las empresas. Por el otro tienen un costado conservador, o si se quiere defensivo, obviamente legítimo, que esta dado por el instinto de supervivencia, por defender la fuente de trabajo, por llevar el pan a la casa.

Esta doble línea de confrontación es la que finalmente determina, según como se resuelva, la orientación general del proceso. El nuevo año en que está ingresando la gestión obrera puede ser decisivo en este sentido.

Cambio en la relaciones sociales

Aún con las limitaciones que surgen de esta doble línea de confrontación y con los condicionamientos que impone la situación general hay avances.

El seguimiento que realizamos de algunas de estas empresas y la información que nos llega de otras, nos permite confirmar que hay innegables cambios en las relaciones sociales al interior de un importante número de estas unidades productivas y de servicios.(1)

Recuperación de valores democráticos: se discute cómo se decide, quién decide, qué se decide. Muestras de capacidad colectiva innovadora: modificaciones en los procesos productivos y en los lay-out de planta. Erradicación del despotismo patronal: eliminación de la figura del capataz y debilitamiento de los controles empresariales. Humanización de las relaciones de producción: adecuación de los ritmos de trabajo, extensión de los descansos, permisos adicionales justificados, etc.

Son estos algunos de los cambios más destacados que registramos. Tomados de conjunto muestran que en la gestión obrera hay embrionariamente una solución de clase a la crisis nacional. Claro, se trata de experimentaciones en pequeña escala, donde el grado de complejidad técnica y de gestión por lo general son mínimas.

Sin embargo son experiencias suficientes que muestran que la solución no pasa por aumentar el grado de explotación ni someterse a los designios del capital, como algo dado de una vez y para siempre.

Adicionalmente muchas de estas empresas han explorado caminos inéditos integrando su actividad productiva a una actividad cultural más amplia. En lo que pueden prefigurarse verdaderos complejos productivo-culturales.

Formaron centros culturales, cedieron espacios a escuelas técnicas y centros de formación de oficios, organizaron bibliotecas y comedores populares, despliegan campañas solidarias con fines específicos y un sinfín de otras iniciativas.

Sin embargo es necesario tener en cuenta que muchas de estas empresas trabajan a facon, si bien en algunas ramas como la textil, esta es una practica habitual, pero en la mayoría de las empresas bajo gestión obrera esta modalidad se convierte en una necesidad ante la ausencia de capital de giro, esto es de la necesaria capacidad financiera para sostener el ciclo de aprovisionamiento de materias primas y materiales, producción, ventas, cobros y volver a empezar.

El resultado es que hay una suerte de patrón oculto, que entrega la materia prima y retira el producto terminado, fija el precio de la mano de obra y los gastos generales le impone también los ritmos de producción, así como controla toda la cadena de distribución. En algunos casos puede implicar perder la marca.

Claro que en la medida que la gestión obrera ha logrado sostener la producción en el tiempo, van haciéndose de un pequeño capital como para financiar su producción, y ya son muchos los casos que en distintas proporciones combinan trabajo a facon y producción propia.

Nueva etapa: los riesgos

Con las conocidas excepciones de la cerámica Zanón, el hotel BAUEN, la electrodomestica RENACER, que entre otras no han logrado aún la sanción de una legislación que favorezca la tenencia en manos de los trabajadorxs, la mayoría de las empresas bajo gestión obrera han estabilizado su situación.

Estabilización que es tanto jurídica, porque han logrado alguna forma de expropiación que les de un horizonte de previsibilidad a su existencia, como económica, porque han alcanzado cierta continuidad en su producción, rearmado sus cadenas de aprovisionamiento y de distribución y logrado un nivel satisfactorio de ventas.

Al amparo del actual ciclo expansivo sostenido de la economía argentina incrementaron sus niveles de producción, abrieron nuevas líneas ampliando su gama de productos e incorporaron nuevos trabajadorxs.

Con la gestión obrera los trabajadorxs estabilizaron también sus ingresos y flexibilizaron -en el buen sentido- su régimen laboral. En muchas de estas experiencias, que no en todas, la gestión obrera ha puesto ciertos límites a la autoexploración. Regulan los ritmos de trabajo

y de producción y se han fijado retribuciones que en ciertas condiciones permiten cubrir las necesidades elementales del trabajador y sus familias.

En promedio sus retiros mensuales están por arriba de la línea de pobreza que establece el INDEC, aunque aún por debajo de la línea de la canasta familiar histórica.

Esta estabilización jurídica-productiva-económica -que coincide con el fin del auge del ciclo de ocupación de empresas- cierra un primer momento de este proceso.

Esa primer etapa es lo que llamo "período heroico" que se inicia con la ocupación, continua con la resistencia y se consuma con la puesta en producción y venta del producido.

La cooperación no forzada, la solidaridad interna y externa; la asamblea como órgano decisorio; la relación con otros movimientos sociales; la apertura de puentes hacia la comunidad, son los rasgos más distintivos de este período y lo que marca niveles diferenciados de politización.

Incluso la constitución de organismos supraempresas que juegan claramente roles de orientación política, forman parte de esta etapa, en la que de alguna manera el perfil subversivo tiende a prevalecer.

El cierre de este período, estabilización mediante, abre paso a una segunda etapa, que a falta de una mejor denominación llamaré "período del mercado y la competencia". Si lo que caracterizaba a la anterior es la voluntad colectiva, el esfuerzo, la audacia, lo que puja por prevalecer ahora es la racionalidad empresaria, la introducción de métodos y criterios de gestión, el cálculo de costos y rentabilidades, las mejoras de productividad y calidad para responder a los desafíos del mercado.

Es un proceso objetivo que deviene de no poder aislarse de las leyes del mercado y la competencia.

Y es aquí donde aparecen lo que llamo "los riesgos del éxito". Porque estas empresas, qué duda cabe, han sido exitosas, su sola permanencia es prueba de ello. Pero en este segundo período y de la mano del éxito los lazos de solidaridad y los niveles de politización tienden a debilitarse.

Más aún en el contexto político actual.

Repárese que salvo excepciones tanto el gobierno nacional como los gobiernos locales no se oponen a estas experiencias, por el contrario han sancionado una serie de programas de asistencia técnica, de capacitación en gestión empresaria, de planificación estratégica; de ayuda financiera con fines específicos; de administración de personal, que buscan consolidarlas.

Sin embargo a poco que se indague en estos apoyos se verifica que la orientación explícita de esta política, en coincidencia con la de algunas instituciones cooperativas y financieras, es empujar a estas empresas a transformarse en cooperativas tradicionales(2).

No es que muchos de estos programas o capacitaciones no resulten necesarias, por el contrario, pero lo que buscan es limar el perfil subversivo de estas experiencias afirmando

el conservador, transformarlas en simples PyMES. Que no cuestionan, sino por el contrario se integran al orden de cosas instituido por el capital. (3)

Es que en momentos de expansión del ciclo de ocupación de empresas, y en general de un alza de las luchas sociales, prevalece el perfil subversivo, por el contrario si la situación política no se eleva lo que prima es el aspecto conservador.

Así es casi lógico que pasado el "período heroico" los trabajadorxs se recluyan en los problemas productivos y de gestión. No son otras que las fuerzas del mercado y de la competencia las que los empujan a abandonar toda tarea de solidaridad, de participación en movilizaciones, de relacionamiento con otros colectivos.

Pierden así buena parte del empuje político original y tienden a aislarse (4).

En ese marco las asambleas se hacen más esporádicas; las decisiones son delegadas en quienes más se destacan (tal vez figuras incipientes de nuevos gerentes); tienden a reaparecer los diferenciales de ingresos y la lógica del capital, como el agua desbordada, se cuela por cuanta grieta encuentra.

Son los peligros a enfrentar. La orientación política jugará un papel más que decisivo en este nuevo período. En esta perspectiva la actual fragmentación del movimiento es un síntoma de debilidad a superar. (5)

Nueva etapa: nuevas potencialidades

El movimiento de empresas bajo gestión obrera se encuentra en los inicios del 2006 en los umbrales de una nueva etapa. Etapa cargada de peligros pero también de un bagaje de valores, enseñanzas y actitudes ya incorporadas. Dependerá de la comprensión de los propios trabajadorxs y de las iniciativas políticas que se propongan definir el rumbo y su orientación.

Un dato adicional incorporado en los últimos meses puede dotar al movimiento de nuevo impulso. Este dato no es otro que la iniciativa del gobierno bolivariano de Venezuela de convocar al 1er. Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas en Caracas.

Más allá de los "vicios" en la forma que fueron seleccionados los representantes de Argentina y si se alcanzaron o no los objetivos propuestos, lo cierto es que la iniciativa permitió poner en contacto a delegados de más de dos centenares de empresas sin patrón que intercambiaron informaciones y experiencias de tomas y administración y firmaron una cantidad de acuerdos comerciales y de colaboración(6).

Pero sobre todo tomaron conocimiento de la dimensión y el impacto de su experiencia, que supera los estrechos marcos de las fronteras nacionales y está instalada en diversos países latinoamericanos.

Palparon de cerca las variadas experiencias de cogestión impulsadas por los trabajadores y el gobierno bolivariano. Donde la propiedad es compartida, en algunos casos por los trabajadores, los propietarios y el Estado, y en otros es directamente obrero-estatal.

Precisamente propuestas de cogestión del tipo obrero-estatal, con las adaptaciones necesarias, tal vez hubieran evitado el callejón sin salida al que fueron llevadas algunas empresas y que terminaron abriendo la puerta a posiciones puramente empresariales, desvirtuando luchas emblemáticas y más que ejemplares en muchos sentidos.

Propuestas de este tipo podrían tal vez ser una salida para aquellas empresas a las que se les niega la solución jurídica.

Si la iniciativa venezolana prospera la nueva etapa tendrá un fuerte y positivo contenido internacional que elevará el grado de politización de estas experiencias, abriendo así nuevas posibilidades a este formidable proceso de autogestión obrera.

Buenos Aires, Enero 2 de 2006

* Agradezco los comentarios que sobre el borrador original me hicieran los colegas Alberto Torres y Ariel Marsili.

Miembro del colectivo EDI-Economistas de Izquierda
Revista Cuadernos del Sur

Notas

(1) Esta sistematización es producto de un seguimiento detallado que estamos realizando de solo 6 empresas, completado por informes parciales de otras, por lo tanto puede ser incompleto y su generalización debe relativizarse.

(2) Todas las empresas han adoptado el régimen de Cooperativas, entre otras razones porque no hay otra figura jurídica vigente que pudieran asumir. Sin embargo en varias de estas empresas los trabajadorxs nos han dicho: "Nos constituímos como cooperativa pero nosotros no somos cooperativistas".

(3) Las propuestas del EDI van en un sentido diferente. El compañero Pedro Resels propuso la Sociedad Obrera de Empresas Recuperadas (SOER) que intenta dar un marco jurídico que evite caer en las deformaciones en que normalmente caen las cooperativas tradicionales.

Personalmente he propuesto proyectos de ley para la formación de un Fondo Rotatorio de Capital Operativo y la para la Reorientación de una parte de las compras estatales hacia estas empresas, tratando de evitar así caer en el mercado bancario o tener que trabajar a facon y garantizar un cierto nivel de demanda que les evite quedar condicionadas por el mercado y la competencia. ver "Propuestas para la reconstrucción popular de la economía" Tercer Documento de EDI, Bs.As. marzo 2003 y Revista EDI nº 1, Bs.As, abril 2005

(4) El caso de la panificadora Grissinopoli, hoy Coop. La Nueva Esperanza es más que emblemática. Es una de las empresas que mas destacaba por sus movilizaciones, por sus acciones solidarias, por estar rodeada de numerosas organizaciones sociales y políticas, por haber creado el Centro de Artes y Oficios "Grissicultura" que durante dos años desempeñó una intensa actividad cultural con total autonomía del Estado nacional y local. Sin embargo

una vez lograda la expropiación comenzó el retroceso, el repliegue sobre la actividad productiva -incorporaron un 50% mas de trabajadores y habilitaron la 2da. Línea de producción- para culminar cerrando el Centro Cultural y aislándose de toda relación que no sea meramente comercial.

Los casos de la gráfica Chilavert en Capital, el supermercado El Tigre en Rosario, de la autopartista ISACO en San Martín, la Clínica Junín en Córdoba, son, entre otras, experiencias exactamente inversas. Han afirmado su capacidad productiva y/o de servicios, al mismo tiempo han ampliado sus actividades culturales y de relacionamiento con otros colectivos sociales y políticos, y no abandonan sus tareas solidarias.

Obviamente los casos de Cerámica Zanón y Hotel BAUEN están a la vanguardia, tanto en procesos productivos y de servicios, como en actividades culturales, solidarias, relaciones con la comunidad y demás. Aunque a diferencia de los anteriores todavía no han logrado resolver su situación jurídica.

(5) El Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas (MNFR) y la Federación de Cooperativas, que en conjunto agrupan al 22% de estas empresas, tiene claramente una orientación empresarial, el primero interviene directamente en la orientación interna de cada empresa. El Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), 32% del total, tiene una orientación más política con propuestas concretas, defensa de la autogestión y respeto por las decisiones de los colectivos obreros, pero sus divisiones internas han debilitado su presencia en los últimos tiempos. No obstante ha jugado un papel importante en la organización del reciente encuentro de Caracas. Las empresas autónomas, que no se referencian en ninguno de los agrupamientos anteriores, aunque tampoco forman un reagrupamiento propio, constituyen el 46% del total y cuentan en sus filas con algunas de las experiencias más avanzadas.

(6) De acuerdo con el Informe de Resultados y Mesas de Intercambio, informe oficial del evento, participaron 209 empresas de 7 países, se alcanzaron 74 acuerdos y 197 citas en las Mesas de Intercambio. 74 empresas presentaron exposiciones de sus tareas.

Los acuerdos alcanzados involucran, entre lo más destacado: Suministro de Insumos; Tranferencias Tecnológicas; Capacitación y Formación; Financiamiento; Desarrollo de programas y proyectos.

Anexo Estadístico

(Los datos han sido elaborados por Ariel Marsili, en base a las siguientes fuentes: la pagina de la Agencia La Vaca www.lavaca.org; el Catalogo de Expositores de la Exposición de Empresas Recuperadas que se realizo el 29/30 de Abril y 1 de Mayo de 2005 en Buenos Aires y diferentes notas periodísticas.)

Es posible que en la actualidad el número total [de empresas recuperadas] alcance a las 215 empresas, no obstante las estadísticas conocidas al 31.12.04 nos hablan de un total de 210 que involucran a 8461 trabajadores.

Distribución geográfica

La distribución geográfica muestra que el 16% de estas empresas se encuentra en Capital Federal; el 53% en la Prov. de Bs.As. y el 11% en la Prov. de Sta. Fé, el resto se distribuye en distintas áreas del país, pero las Prov. de Salta, Tucumán y Santiago del Estero no registran casos o al menos no se conocen.

Si se analizan los datos con un poco más de detalle se puede observar una fuerte concentración en las áreas geográficas que más sufrieron la desindustrialización de los "90, Gran Buenos Aires 38%(Avellaneda, Quilmes, La Matanza, San Martín, Berazategui, Lanús); Ciudad de Buenos Aires y Gran Rosario. Por el contrario el cordón industrial en torno a la Panamericana (San Isidro; Escobar; Pacheco, Pilar) donde se concentra buena parte del capital más concentrado no se vio afectado por este proceso.

Por rama de actividad

Esto puede comprenderse mejor si se cruza la información por ramas o sectores de actividad.

Sector Industrial 79%

Sector Servicios 18%

Primario 3%.

Por tamaño de los establecimientos

de 1 a 24 trabajadores 44%

de 25 a 49 " 27%

de 50 a 149 " 23%

mas de 150 " 6%

Por origen del capital: (sobre 169 casos)

Nacional/PyMES 92.9%

Nacional/concentrado 4.1%

Multinacional 0.6%

Cooperativo/mutual 1.2%

Estatat 1.2%

Por Encuadramiento

(Atención: la información ha sido obtenida de los propios movimientos, que a veces difieren de la realidad)

MNER - 67 - 31,9%

FENCOOTER - 5 - 2,4%

MNFR - 41 - 19,5%

Autonomas / otros - 97 - 46,2%

Total - 210 - 100,0%

https://www.lahaine.org/mundo.php/empresas_bajo_gestion_obrera_el_exito_y9