



La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas.

Sexual division and suffering at work. The case of recovered factories

María de los Ángeles DICAPUA* y Melina PERBELLINI**

Recibido: 20.3.12

Revisión editorial: 21.6.12

Aprobado definitivamente: 9.8.12

RESUMEN

Con este artículo pretendemos, a partir del estudio de un caso (una cristalería artesanal situada en el área del Gran Rosario-Santa Fe), repensar el rol de la mujeres en los procesos de recuperación de empresas por parte de sus trabajadores, el quiebre que se produce en la división sexual del trabajo y la redefinición de las relaciones entre trabajadores y trabajadoras en la construcción de un modelo autogestivo. A su vez, nos interesa analizar cómo estas transformaciones, sesgadas por grandes contradicciones, generan tensiones internas que se traducen en el denominado “sufrimiento en el trabajo”.

Palabras clave: empresas recuperadas - división sexual del trabajo - sufrimiento en el trabajo.

ABSTRACT

In this article we try, from a case study (an artisan glasware located near Rosario, Santa Fe, Argentina), consider the women rol in the factory recovery process by their workers, the break occurred in the sexual division of labor and the redefinition of the relationship between women workers and men workers in the construction of a self managed model. In turn, we want to analyse how this changes, characterized by large contradictions, generate tensions that result in the “suffering at work”.

Keywords: Recovered factories - sexual division of labor - suffering at work.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Identidades sexuadas y división sexual del trabajo. 3. El sufrimiento en el trabajo. 4. La división sexual y el sufrimiento en el trabajo en la cristalería artesanal. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía

* Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Facultad de Ciencia Política y RR.II. Universidad Nacional de Rosario.

** Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET). Facultad de Ciencia Política y RR.II. Universidad Nacional de Rosario. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Correo: melinaperbellini@gmail.com

1. Introducción

Dentro del “ciclo de protesta” (Tarrow, 1997) que comienza en Argentina en el 2001, se puede ubicar al fenómeno *empresas recuperadas*. Este ciclo coincide con la irrupción de nuevas identidades colectivas que tornaron más complejo y variado el escenario donde se dirimen los intereses en conflicto.

Muchas empresas, tras haber sobrevivido al largo período de la convertibilidad, tambalearon durante la gran crisis económica, social y de representatividad, y muchas de éstas se declararon en estado de quiebra. Durante el período comprendido entre inicios de 2000 y fines de 2002 se destaca una acelerada intensificación de la protesta social y un crecimiento significativo en la cantidad de empresas tomadas por sus trabajadores con la finalidad de ser recuperadas.

Este movimiento implicó una redefinición de las relaciones entre capital y trabajo, y puso fuertemente en tensión dos derechos constitucionales: el derecho de propiedad y el derecho al trabajo (Sosa, 2004). La puesta en acto de relaciones sociales fundadas en los nuevos valores del movimiento de fábricas y empresas recuperadas instala una suerte de ruptura cultural, e incide directamente sobre el sistema institucionalizado de relaciones laborales (Palomino, 2002).

Las empresas recuperadas muestran que las relaciones sociales de trabajo, sin dejar de estar incorporadas en una sociedad donde el capital/trabajo sigue siendo su principal contradicción, han desandado las estructuraciones tradicionales y ofrecen un proceso de construcción de nuevas formas de asociatividad laboral. Consideramos a las empresas recuperadas como “*unidades productivas que constituyen un híbrido que rompe con la forma de explotación capitalista, creando nuevas formas de asociatividad pero que queda dentro y dependiente del mercado*” (Dicapua y otros, 2006).

De la misma manera que este armazón se transfigura, las relaciones de género parecen reconfigurarse. No sólo en relación con el ingreso de la mujer a los mercados de trabajo, sino además y sobre todo, en la forma de hacerlo y particularmente en el lugar que éstas ocupan en estos proceso de cambio.

Con este artículo pretendemos, a partir del estudio de un caso (una cristalería artesanal situada en el área del Gran Rosario-Santa Fe), repensar el rol de la mujeres en estos procesos de recuperación de empresas por parte de sus trabajadores, el quiebre que se produce en la división sexual del trabajo y la redefinición de las relaciones entre trabajadores y trabajadoras en la construcción de un modelo autogestivo. Nos interesa particularmente reflexionar sobre la experiencia de mujeres y hombres como *identidades sexuadas* (Dubar, 2002) a partir de la construcción de modelos de representación y prácticas donde determinados registros de la vida privada parecen marcar la configuración del espacio público -espacio incierto, precario, inestable-.

A su vez, nos interesa analizar cómo estas transformaciones sesgadas por grandes contradicciones generan tensiones internas que se traducen en el denominado “sufrimiento en el trabajo”. (Dessors y Guiho-Bailly, 1998)

2. Identidades sexuadas y división sexual del trabajo

Para el análisis de los cambios mencionados arriba encontramos pertinente trabajar con el concepto de *identidades sexuadas*. Este término desarrollado por el sociólogo Claude Dubar da cuenta de “*las formas identitarias en la esfera de la vida privada, que incluye y desborda la esfera familiar. Son las formas de definirse (y de contarse) en tanto que hombre y mujer, en la vida privada y en tanto que padre, madre, hijo, hija, etc. en la familia. Estas formas son inseparables de las relaciones personales y colectivas de los sexos (relaciones de poder en cuanto sexo), que varían históricamente*”. (Dubar, 2002: 71).

Estas identidades sexuadas han sido socializadas en un modelo dicotómico *femenino/masculino* donde la identidad femenina se asocia al ámbito privado, en un doble sentido: privado de la producción, (acotado a la reproducción hogareña) y; privado de

reconocimiento social, político y económico; y por lo tanto, fuente de naturalización para una identidad de procuración (hija de, esposa de, etc.). A partir de esto se entiende la doble situación de dependencia (económica e identitaria) que el modelo capitalista patriarcal gesta en los *hábitus*¹ (Bourdieu, 1999) de las mujeres y de los hombres.

El traspaso de estas empresas a un modelo autogestivo con mecanismos decisivos assembleísticos, rompe en teoría con el modelo dicotómico descrito arriba, al considerar a cada uno de los miembros de la asamblea como iguales, posicionados en distintos lugares de la producción (división técnica) pero sustancialmente equivalentes en el plano de la gestión y la propiedad (distribución de poder). Sin embargo en las prácticas cotidianas, los vestigios de ese modelo patriarcal se convierten en obstáculos (sobre todo en el plano de la producción, en los mismos lugares de trabajo) para la distribución de autoridad que se asigna a cada trabajador/ra. Esto se juega explícitamente (en discusiones, organigramas establecidos, prioridades en las decisiones, constitución de prerrogativas de oficio, etc.) o implícitamente (en bromas que subestiman el lugar de la mujer en el trabajo, o lapsus sobre la situación de las mujeres, etc.). En este sentido, debe mencionarse que son múltiples los casos en los que las mujeres (antiguas trabajadoras salarizadas de la anterior firma o trabajadoras que se incorporan a la empresa recuperada) ocupan lugares de relevancia dentro de la división funcional de la empresa recuperada. Si nos quedamos en un análisis simplista de esta situación podríamos tender a pensar que el traspaso de una lógica delegativa -propia del modelo salarial en las relaciones de trabajo y por traslación del modelo patriarcal en las relaciones de género- a una lógica autogestiva, debería facilitar la integración y participación de las mujeres a estos espacios de trabajo.

Sin embargo, en los datos recogidos en nuestro trabajo de campo, observamos un quiebre conflictivo de la división sexual del trabajo tradicional y en la conformación de un colectivo de trabajo donde la memoria colectiva juega un papel fundamental en la organización del trabajo. Cuando se indaga sobre las transformaciones en la organización del trabajo y la reorganización de las cadenas jerárquicas tradicionales propias de la relación salarial, se muestran situaciones de tensión entre sus integrantes particularmente en lo referente a la división funcional dentro de la empresa en su forma de cooperativa de trabajo. En este marco aparece una complicación extra referida a la redefinición de la división sexual.

3. El sufrimiento en el trabajo

El *sufrimiento en el trabajo* desde la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo, “*es la percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo se bloquea, la cooperación se rompe, la confianza se vuelve imposible, el reconocimiento fracasa.*” (Dessors y Molinier, 1998: 15)

Siguiendo a Dejours (1992) consideramos *la organización del trabajo como relación social*, que supone como debe ser realizado el trabajo. Este trabajo puede ser *patógeno o estructurante*, según las implicancias que tenga sobre la salud mental de los trabajadores y depende de la organización del trabajo, o sea de la división de tareas (división técnica del trabajo).

La organización de trabajo capitalista produce un sufrimiento, una *descompensación psíquica* que sólo por el hecho de alcanzar un precario equilibrio, no se convierte en enfermedad mental. Por el contrario una transformación en la organización del trabajo puede inducir placer, en tanto logre la sublimación de los deseos. El trabajo ofrece así una salida favorable al deseo, y

¹ En palabras de Bourdieu, *el habitus* que consiste en “*sistemas de esquemas de percepción, apreciación y acción*” permite entender desde la perspectiva del constructivismo genético como se llevan a cabo “*actos de conocimiento práctico, basados en la identificación y el reconocimiento de los estímulos condicionales y convencionales a los que están dispuestos a reaccionar, así como engendrar, sin posiciones explícitas de fines ni cálculo racional de los medios, unas estrategias adaptadas y renovadas sin cesar, pero dentro de los límites de las imposiciones estructurales de las que son producto y que los definen*” (Bourdieu, 1999: 183).

entonces lo llamamos estructurante. Una organización del trabajo estructurante, además de promocionar la cooperación, permite al trabajador participar de la concepción del trabajo.

Frente al sufrimiento, los trabajadores responden con lo que Ch. Dejours (1992) denomina *defensas colectivas*, como forma de lucha contra el sufrimiento, pero que paradójicamente se vuelven funcionales a la eficiencia de la producción, y que terminan anestesiando al trabajador y le impide repensar y transformar la relación con el trabajo. La inercia de estas defensas colectivas, engendradas previamente en una socialización asalariada propia de la anterior organización del trabajo capitalista, parece aún imponerse, por momentos, en temas como el auto-disciplinamiento y la distribución de las responsabilidades de trabajo en la nueva forma de organización del trabajo autogestiva propia de la forma cooperativa de las empresas recuperadas.

Si bien tanto hombres como mujeres están expuestos al sufrimiento laboral y al montaje de defensas, las mujeres tienen un sufrimiento suplementario relacionado con su identidad sexual. En el caso de los hombres, estos usan como defensa frente al sufrimiento la dominación de la mujer. En este caso, cuando la defensa deja de ser un medio de lucha y se transforma en un fin en sí mismo, como meta o deseo, ya no es una defensa colectiva sino una “ideología defensiva del oficio”, que se traduce en relatos descalificadores sobre las cualidades de las compañeras trabajadoras para realizar ciertas tareas propias del oficio tradicionalmente masculinizado, en cuidados desmedidos en relación a las condiciones de trabajo aludiendo a la *fragilidad femenina*.

4. La división sexual y el sufrimiento en el trabajo en la cristalería artesanal

El estudio de caso a abordar es una Cristalería Artesanal que fue recuperada por sus trabajadores en el año 2002, y conformada en Cooperativa de Trabajo un año después. La misma está situada en el Gran Rosario, en una localidad pequeña de la provincia.

El proceso de recuperación de esta empresa tiene una particularidad: desde el momento de cierre de la misma en 1995 hasta la vuelta a ésta en el año 2003: existen ocho años de distancia. Luego de estos años, cuarenta trabajadores vuelven a juntarse con el objetivo de poner a producir nuevamente la fábrica. Sin embargo, el impulso inicial no vino de los mismos trabajadores, sino del intendente local y del entonces presidente del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, quiénes se comunicaron con un ex-trabajador para ver la posibilidad de reabrir la fábrica.

En este proceso inicial la ex-jefa de la sección Afiladura tuvo un lugar muy importante: ir casa por casa buscando y convenciendo a sus ex-compañeros, antiguos oficiales de banco - piezas imprescindibles para recuperar la fábrica-, sobre la posibilidad de recuperar la fábrica.

Esto nos permitió pensar la importancia y ascendiente que esta trabajadora podía haber tenido entre sus compañeros en la empresa de origen. El primer interrogante giró en torno al reconocimiento de su capacidad técnica (como jefa del sector Afiladura) teniendo en cuenta que esta empresa estructura su colectivo de trabajado sobre el *oficio*. La memoria técnica incorporada en los oficiales cristaleros es una fuente permanente de reconocimiento y autoridad entre los compañeros de trabajo.

Sin embargo, aunque algo de esto pudo operar en esta situación, las entrevistas realizadas a los demás trabajadores remiten más al reconocimiento de cualidades propias de las *aptitudes/actitudes* (complejo de disposiciones) asignadas desde el modelo patriarcal a la socialización de las mujeres. Siguiendo a H. Hirata y D. Kergoat (1997) podemos suponer que se comprueba aquí su aseveración acerca de que las funciones (y cargos) atribuidos a las mujeres son siempre caracterizados por una relación social de servicio que se gesta en el aprendizaje del trabajo doméstico desde la infancia y cuyo núcleo central es una relación social de *disponibilidad*.

Disponibilidad de tiempo para buscar a sus compañeros, *tacto* para saber en qué momento contactarlos, *modales* para convencerlos, etc.; actitudes fundamentalmente femeninas que desde el trabajo doméstico, sin ser reconocidas ni monetaria, ni socialmente, implican una polivalencia permanente y una mayor capacidad relacional. Condiciones que se trasladan en la

práctica del trabajo, sin que cobren visibilidad y por lo tanto, no sean, tampoco, de reconocimiento público.

El segundo paso en el proceso de recuperación fue entrar a la fábrica. La misma se encontraba totalmente desbastada. En esos ocho años había sido saqueada y ya no quedaba en pie ninguna máquina. Sin embargo, sí estaba el factor material más importante: el horno.

Los trabajadores obtienen la custodia legal de la planta y comienzan el proceso de reconstruirla. “...fue necesario que convenciéramos a la Jueza para que nos diera la custodia legal de la planta, así ya teníamos un ámbito de reunión que era justamente la cooperativa. Venga quien venga, ya estábamos adentro. Si vos limpiabas ya podías ver tu futuro. Ya no era un club donde nos juntábamos. Era un espacio nuestro.” (Trabajador de la Cooperativa, 2007) La custodia legal fue otorgada a los trabajadores en febrero de 2003 con el objetivo que no se siga saqueando y desmantelando la fábrica por parte de terceros.

El proceso simultáneo a la custodia de la planta fue prepararse para julio de 2003, fecha otorgada por la Jueza para la subasta pública del inmueble. El objetivo principal de los trabajadores era comprar mediante subasta pública la planta, y a partir de ese momento ponerla a producir. En ese momento no pudieron conseguir ningún subsidio de ningún nivel estatal, ni ningún crédito de ningún ente privado. Luego del Estado y los Bancos, la segunda opción era buscar inversores locales. Luego de presentar diferentes proyectos, los trabajadores consiguen que un grupo conformado por algunos familiares de los trabajadores pongan la plata. El 3 de julio de 2003, los trabajadores consiguen comprar el inmueble.

Luego de un año y nueve meses de atravesar diferentes obstáculos, el 23 de Marzo de 2004, sesenta y cinco trabajadores -entre viejos trabajadores y nuevos trabajadores- conformado en Cooperativa de Trabajo retoman la producción artesanal de cristalería fina.

La organización del trabajo de la cristalería artesanal está basada en el predominio de la jerarquía del oficio, donde el oficial de banco ó el maestro artesano es quien gestiona el trabajo. El *oficio de artesano cristalero* es sumamente calificado y especializado. Necesita un mínimo de diez años de aprendizaje. Esto conduce a que las categorías dentro de la cristalería estén sumamente jerarquizadas: oficial de banco, medio oficial y aprendiz. Si bien se lo puede ver como una escala ascendente hasta llegar al cargo más importante -oficial de banco- esto no es tan así: se puede aprender el oficio, pero, como nos dicen los mismo trabajadores, “*para llegar a ser artesano del cristal se necesita no sólo la voluntad de aprender, sino algo más profundo: ‘tener el don de artesano’*”. (Trabajador de la Cooperativa, 2007)

El trabajo se organiza por equipo o plazas, “*compuestas por aprendices, ayudantes y que regidas por el oficial realizan en ‘serie o heterogénea’ los diversos artículos*” (Angélico y Bunel, 1989). Para la producción artesanal de, por ejemplo, una copa de cristal se necesita contar con un mínimo de diez personas, entre foguistas, sacadores, sopladores, cuellistas, etc.- Para ponerla en funcionamiento se necesita como mínimo tres o cuatro plazas de personas. Esto hace que sea un trabajo en equipo, en el cual todas las piezas son imprescindibles.

Hoy, la cooperativa está conformada por setenta socios-trabajadores, los cuales están divididos en cuatro secciones: horno, producción, afiladura y depósito, y administración. Y cuenta con seis oficiales de banco, los cuales tienen todos más de sesenta años y los cuales en el momento de la recuperación de la empresa se encontraban jubilados.

De estos setenta trabajadores, un tercio son mujeres. La mayoría trabajan en la sección afiladura, en la cual se encargan del tallado, pulido y revisión. En esta sección se encuentra una gran mayoría de “viejas trabajadoras” -trabajadoras de la empresa anterior-. El resto de las trabajadoras se ubican en la sección producción -donde se encuentran todos los oficiales de banco y es el lugar de fabricación a mano y soplado del producto y donde se realiza el secado del mismo- y administración.

Este oficio es considerado “de varones” en el imaginario del colectivo de trabajo (integrado por varones y mujeres), esto va a llevar a un trato, por parte de los hombres, diferencial hacia la mujer, relegándola a los ámbitos de menor calificación. Es así que a la estructura de dominación masculina patriarcalista propia de la sociedad en general, se suma otra estructura de dominación masculina sostenida sobre la autoridad del oficio en el orden interno de la empresa, creando una doble inequidad en las relaciones sociales de género entre los

miembros de un mismo colectivo de trabajo. El predominio de la jerarquía del oficio en la organización interna de la empresa va a estructurar las relaciones de género internas.

Los trabajos asignados a las mujeres en las industrias centradas en el oficio, son en general simples y sin contenido técnico, en nombre de esta construcción social de *incompetencia técnica femenina* y aludiendo a la supuesta falta de calificación de las mujeres. Recordemos que *la calificación* es entendida como el tiempo requerido para conquistar habilidades técnicas y profesionales dentro de contextos institucionalizados definidos.

Estos ámbitos han sido históricamente cerrados al acceso de las mujeres y justamente por eso son valorizados social y simbólicamente como estructurantes de la identidad masculina. El oficio cristalero ha sido tradicionalmente un *oficio de hombres*.

En este sentido, y nuevamente remitiéndonos a Hirata y Kergoat (1997), la organización del trabajo sostenida desde el oficio parece mostrar como la división sexual del *trabajo profesional* reproduce la división sexual de la *formación profesional*. Esta última no puede comprenderse sin remitirse a la división sexual entre el trabajo doméstico asignado desde la tradición a las mujeres (aun a las que trabajan en el mercado laboral, a partir de la llamada doble jornada de trabajo) y por lo tanto la división sexual del poder y el saber que de aquella se deriva.

Es justamente en las tareas de reproducción doméstica, que en nombre del “amor” que sostiene el trabajo doméstico se estructuran desigualdades que luego se traspasan en forma de diferentes compatibilidades en el mercado de trabajo, a nivel de calificación profesional. Estas diferencias sostenidas en la socialización familiar asigna papeles estereotipados para varones y mujeres, revistiendo a las mujeres de la característica de *incompetencia técnica*, fruto de una construcción social, de similares características a las de la construcción social, cultural e histórica que produce al género en su dicotomía de masculino/femenino.

Sin embargo, probablemente esto se hubiese reproducido sin cambios en la cristalera objeto de estudio si no hubieran mediado condiciones particulares en el proceso de recuperación que obligaron a los trabajadores a abrir una escuela de cristaleros abierta a la comunidad.

La “Escuela de Artesanos Vidrieros y Cristaleros” nació con el objetivo de enseñar el oficio a los aprendices ya que uno de los graves problemas con que se enfrentan los trabajadores era la ausencia de maestros artesanos y aprendices del oficio. En relación con el acceso a la Escuela, en un principio, se dio prioridad a los beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados y a otras personas desocupadas que deseaban acceder a la capacitación para formarse en el oficio con el fin de posibilitarles una pronta inserción laboral. El financiamiento de la misma provino del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En el primer año de funcionamiento de la Escuela, la mayoría de los alumnos fueron mujeres de entre 20 y 60 años, y esto trajo conflicto internos muy importantes. “*Mandaron buena plata para la Escuela, pero me trajeron todas mujeres. Yo no desmerezco a las mujeres, porque acá vos ves, hay 4 o 5 mujeres en el grupo, para 40 personas, 4 o 5 está bien, más no. Yo no quiero mandar las mujeres al horno. Por un montón de motivos, por los pechos, por un montón de cosas.*” (Trabajador de la Cooperativa, 2007)

En el discurso anterior es notable como aparecen marcadas las “reglas del oficio”. Un oficio considerado “de varones” tanto por mujeres como por hombres. La incorporación de las mujeres significó evidentemente un quiebre importante en la reproducción del *oficio* como botín de guerra masculino.

Dos de las mujeres que egresan de esta escuela son incorporadas a las tareas del funcionamiento del horno. Sus compañeros no recibieron en un primer momento con beneplácito esta situación: desde argumentos que destacaban la “*incompetencia técnica*” de las mujeres como una falencia “*natural del género*”, pasando por consideraciones biológicas y fisiológicas acerca de la exposición inconveniente que el físico femenino tendría a las penosas condiciones de trabajo cerca del horno (alta temperatura, por ejemplo), hasta seductoros posiciones paternalistas invocando el cuidado que debían tener para las compañeras mujeres consideradas “*frágiles*” frente a tareas consideradas inapropiadas para el quehacer femenino.

“Pienso que si (risas) es un oficio de hombres. En realidad este trabajo es considerado más para hombres que para mujer, las mujeres trabajan más en la parte de afiladura, no en producción, pero a mí personalmente me gustaba estar en la parte de producción, por lo tanto

quedé trabajando aquí. Me gusta y estoy conforme trabajando aquí aunque es agotador, con el calor, no por el trabajo en sí sino el calor, el calor es más de todo, lo que nos afecta, pero me gusta.” (Trabajadora de la Cooperativa, 2010)

Sin embargo la obstinación de estas mujeres (de mediana edad), sin trayectoria laboral previa y sumando a las resistencias de sus compañeros, las propias del entorno familiar, lograron no sólo que permanecieran en estos puestos de trabajo sino además que desde la cooperativa tuvieran reconocimiento institucional para su desempeño.

“Luego nos convocaron a los que habíamos venido a trabajar al principio dos horas dos veces a la semana para ver si nos podíamos integrar porque al ser mujeres, al ser mayor mi caso al ser bastante mayor, tal vez no toleraba el calor de la... estar cerca del horno, pero la aguanté soporté, resistí, aquí estoy todavía. Me gustó, me gusta lo que hago. No seré la mejor, pero me gusta lo que estoy haciendo y lo tomé como un compromiso.” (Trabajadora de la Cooperativa, 2010)

En relación a los espacios de toma de decisiones, en la cristalería se puede diferenciar claramente dos espacios: la Asamblea y el Consejo de Administración. El Consejo está conformado por todos “viejos trabajadores”. El mismo fue conformado mediante votación en Asamblea. Cuando se indaga por la mayoría de oficiales de banco en el Consejo los trabajadores contestan: “*Sí, sí. Somos todos los más viejos. Los que estuvimos siempre acá.*” (Trabajador de la Cooperativa, 2007). Hay que tener en cuenta, que en la conformación del Consejo hay una sola mujer, la jefa de afiladura, anterior, y la cual, como dijimos anteriormente, tuvo un papel sumamente importante a la hora de recuperar la empresa.

Evidentemente la representación de las mujeres es exigua en la toma de decisiones. Las reglas de funcionamiento de ese proceso de toma de decisiones, aparentemente aceptadas por todos, y que funciona desde la dimensión técnica del oficio, muestran maneras de hacer (formas de cooperación), maneras de decir (discurso) y de vivir juntos (modos de convivencia). Esas mismas reglas implícitas son las que organizan todas las relaciones de los trabajadores en un colectivo pero también la distribución de tareas (división técnica del trabajo), compartiendo un dimensión ética esencial para estatuir lo que es justo o lo que está bien hacer.

La expresión de estas reglas (en parte institucionalizadas y en parte no) se expresan en el estatuto de la cooperativa donde el lugar de la *trabajadora mujer* parece quedar circunscripto a una participación menor en proporción a su participación global en los puestos de trabajo de la empresa. Sin embargo desde los cambios en el área de producción, esas mismas reglas son puestas en cuestionamiento con la incorporación de trabajadoras calificadas institucionalmente (egresadas de la escuela de artesanos) que comparten los espacios de producción junto a los viejos trabajadores de oficio, en el mismo sitio de trabajo.

Esas mismas reglas desde un plano informal dan existencia a un *colectivo* (Davezies, 1998) cuando las relaciones de confianza y cooperación se hacen posible por medio de su elaboración. Ellas están basadas en la deliberación colectiva, no se decretan, se discuten. La construcción de reglas de trabajo siempre remite al oficio y da sentido a la expresión *trabajar juntos*. Esta construcción implica un *espacio deliberativo* en el que se pueda *expresar en confianza* opiniones, gustos, valores. Ese espacio es frecuentemente un *espacio informal*.

Y es justamente en este espacio donde a partir de las entrevistas y observaciones del ámbito de trabajo, parece surgir un punto de inflexión, una grieta donde las relaciones de género entre trabajadores y trabajadoras parece reconfigurarse, aunque todavía no pueda expresarse en cambios a nivel de las estructuras formales de la cooperativa ni en los espacios de representación de las trabajadoras en el Consejo Administrativo de la cooperativa.

El proceso actual de esta fábrica recuperada puede caracterizarse como una situación de tensión permanente que por momentos se resuelve desde las expectativas individuales y por momentos, los objetivos comunes parecen sobreponerse a las diferencias y conflictos interpersonales, recuperando desde la memoria colectiva los elementos compartidos en el proceso de recuperación (luchas, sacrificios, deseos y miedos en común) que revisten de afectividad las relaciones entre los miembros de la cooperativa.

Disminuye entonces el *sufrimiento en el trabajo* (Dessors, D. y Guiho-Bailly, 1998) como percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo se bloquea. El equilibrio, no obstante, siempre precario, es una construcción cotidiana, inestable pero con fuertes núcleos afectivos sostenidos desde la memoria colectiva del grupo.

5. Conclusiones

En las empresas recuperadas, las lógicas fabriles tradicionales -naturalizadas en la socialización previa de estos trabajadores- son cuestionadas para dejar paso a una lógica de características autogestivas a partir de la eliminación de la delegación o las jerarquías internas en la toma de decisiones, y la operativización de la horizontalidad en el hacer cotidiano.

El contexto de socialización de la salarización tradicional, fue a su vez el mismo contexto en que se constituyeron los contenidos de la *masculinidad* y la *femineidad* como diferencia genérica en la sociedad occidental moderna. Ambos, en las empresas recuperadas, han sufrido transformaciones. Sin embargo, estos cambios no parecen desarrollarse sin costos por parte de los y las trabajadores/ras involucrados, generando situaciones de tensión que en algunos casos se han constituido como obstáculos para el desarrollo normal de la producción.

El proceso de recuperación de empresas significó el cambio en las formas de entender la noción de trabajo y en las características de los lazos de asociatividad que surgen en torno a él. Sin embargo, vestigios del modelo anterior no sólo subsisten sino que en ocasiones críticas, emergen recobrando protagonismo en las relaciones sociales de trabajo y de género. Cuando se quiere proponer o lograr una nueva conducta o actitud, consideradas legítimamente como justas y convenientes, hay que saber que al mismo tiempo se combatirá una conducta o actitud preexistente. Para que un/a trabajador/a adopte un nuevo comportamiento, es necesario también que acepte renunciar al que ha tenido hasta ese momento.

En otras palabras, debe *resignificar*, dotar de un nuevo sentido a su acción. *Actuar* en este nuevo contexto es, entonces, poner en discusión lo existente, someterlo a crítica su propio comportamiento. Esto es, comprender el sentido de lo que se propone cuestionar. Tarea no fácil, ya que ese sentido se expresa no sólo en el discurso sino también -y sobre todo en el ámbito del trabajo- en los gestos a través de los cuales se pone en práctica una técnica. Estos son gestos del cuerpo, estrechamente vinculados con la cultura.

Estos gestos por un lado se articulan con formas de vestirse, de hablar, de comunicar, etc. que se construyen social e históricamente según normas bastantes rígidas de socialización, dicotomizando, por ejemplo, lo propio de lo femenino y lo masculino. Y por otro lado, se plasman en la técnica referida no únicamente al uso de herramientas y máquinas sino también al uso del propio cuerpo, que es, justamente, constitutivo de la persona e instrumento de su acción sobre el mundo.

En el caso particular que hemos analizado, hemos tratado de mostrar como los cambios en la esfera de la producción de una empresa, que se sostiene sobre un oficio tan tradicional y masculinizado como esta cristalería artesanal, con la inserción de trabajadoras calificadas institucionalmente -a partir de su incorporación en la Escuela de Artesanos- compartiendo el mismo espacio de trabajo con los “viejos trabajadores” de la empresa; afecta el núcleo central de lo que hace que cada uno se reconozca y sea reconocido por los otros como miembro de una comunidad de pertenencia cultural, social o profesional.

Esta es una de las razones por las que es tan difícil modificar los gestos técnicos utilizados tradicionalmente en un oficio, generando una *ideología defensiva del oficio*, propia de la socialización asalariada donde el trabajo era vivido como *patógeno*. Esta *ideología* enfrenta y entra en discusión con las *condiciones estructurantes* del nuevo modelo autogestivo de la empresa recuperada. El cambio de gestos que implica la entrada de la mujer -con disposiciones construidas desde la socialización de lo femenino aunque con la legítima pericia técnica de la calificación alcanzada en la Escuela- en el espacio masculino de la producción, modifica profundamente una modalidad de inscripción del sujeto en el colectivo de trabajo, en la sociedad y, afecta incluso la *persona* y su *identidad*.

Justamente el concepto *identidad sexuada*, nos permite pensar transversalmente el proceso de resignificación de las identidades de los trabajadores/as que componen este colectivo

de trabajo y, a su vez, ver cómo distintos espacios de socialización, atravesados por diferentes y hasta contradictorias lógicas, convergen en el sentido que cada uno de ellos le da a su acto de trabajo cotidiano. Este abordaje nos lleva a definir el concepto de *identidad* como “*el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de diversos procesos de socialización que conjuntamente construyen los individuos y definen las instituciones*”.(Dubar, 1998:111).

Lo que queda para seguir pensando es si, a partir de estos profundos cambios, se transforman y cómo los términos de la ecuación masculino/femenino y trabajo sufriente/ trabajo estructurante. La articulación de estas dos ecuaciones parece configurar un nuevo espacio, conflictivo, por momentos tenso, pero que en definitiva parece resignificar un nuevo espacio de trabajo forjado en lazos de asociatividad más democráticos y solidarios.

6. Bibliografía

- ANGÉLICO, H. y BUNEL, I. (1989) *Las relaciones sociales en empresas del vidrio, organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional*. Bs. As.: CEIL-CONICET, Serie Documentos de Trabajo, n. 21, 1989.
- BOURDIEU, P. (1999) *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- DAVEZIES, P. (1998) “De la prueba a la experiencia de trabajo.” en Dessors, D. y Guiho-Bailly (comp). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Bs. As: Editorial Lumen.
- DEJOURS C. (1992) *Trabajo Y Desgaste Mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Lumen.
- DESSORS, D. y GUIHO-BAILLY, M. (1998) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen.
- DESSORS, D. y MOLINIER, P. (1998) “La psicodinamia del trabajo.” en *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen.
- DICAPUA, M, y otros. (2006) “Las dimensiones espacio-tiempo en la producción de la subjetividad obrera: un recorrido por las formas de organización y gestión del trabajo.” Ponencia presentada en el Congreso de Antropología. Fac. de Humanidades y Artes. UNR.
- DUBAR, C. (2002) *La crisis de las identidades*. Barcelona: Bellaterra.
- DUBAR, C. (1998) *La Socialisation*. París: A.Colin
- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997) *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios de la Mujer. CEIL/PIETTE. Buenos Aires.
- PALOMINO, Héctor (2002) “El movimiento de trabajadores de empresas recuperadas”, en *Revista Sociedad, N° 20/21*, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA/Manantial, Buenos Aires.
- SOSA, Ruth. (2004) “El derecho social al trabajo inscripto en las empresas recuperadas y autogestionadas por los trabajadores en la ciudad de Rosario.” Ponencia presentada en el *II Congreso Nacional de Políticas Sociales*. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza.
- TARROW, Sydney (1994) *Poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Universidad.