

PERSONAS: ENSAYO

De la precariedad laboral a la productividad autogestionaria. Implicancias éticas y su vinculación con la Identidad Institucional.

Job insecurity on productivity self-administration. Ethical implications and its link to the Corporate Identity.

Edición Nº 15 – Noviembre de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Octubre 26 de 2012

AUTORAS

Eliana Jaime Bacile
Licenciada en Psicología y Doctoranda de la carrera de Doctorado en Semiótica CEA - Universidad Nacional de Córdoba - UNC.
Alumna del Profesorado de Psicología UNC.
Córdoba, Argentina.
Correo electrónico: eli_bacile@hotmail.com

Yanina Mariel Ferreyra
Licenciada en Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba - UNC.
Córdoba, Argentina.
Correo electrónico: yani_ferreyra83@hotmail.com

Resumen

El propósito de este trabajo es desarrollar ciertas particularidades que presentan las experiencias autogestivas, que podemos considerar como nuevos movimientos sociales, prácticas que, desde hace más de una década, se vienen desarrollando en el país cuyo conjunto se denominan “empresas recuperadas”. Es el caso de la Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda. (ex Clínica Junín), creada bajo condiciones de máxima precariedad laboral.

La temática fue trabajada en un proyecto cuyo lugar de trabajo es el Centro de Estudios

Avanzados de la UNC, con aval académico de la SECyT – UNC, denominado: *“Empresas recuperadas. Procesos identitarios y discursividad en la “Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda.” de la Ciudad de Córdoba, Argentina”*.

Finalmente, reflexionaremos en torno al posicionamiento ético involucrado y su relación con una nueva Identidad Institucional, la Identidad de un grupo social que luchó y lucha por lograr y mantener aquellos objetivos institucionales que les dieron la posibilidad de pensarse en un presente y en un futuro.

Palabras clave: Empresa recuperada- ética institucional - prácticas autogestivas - precariedad laboral.

Abstract

The purpose of this work is to develop certain peculiarities of self-management experiences, which can be regarded as new social movements, and thus, more than a decade, are being developed in the country which together are called "recovered companies." This is the case of the Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda. (ex Clinic Junín), created under conditions of high job insecurity.

The theme was worked on a project whose place of work is the Center for Advanced Studies at UNC, with academic backing SECyT - UNC, called: "Company recovered. Identity processes and speeches in the "Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda." of the City of Cordoba, Argentina."

Finally, reflect on the ethical position involved and their relationship to a new corporate identity, the identity of a social group who fought and fight to achieve and maintain those institutional goals that gave them the ability to think of a present and future.

Keywords: Company restored- institutional ethics- practical self-management - job security

Introducción: Las empresas recuperadas en la argentina tras la crisis del 2001

La crisis argentina a fines de 2001 y principios de 2002 puede ser entendida como el desenlace de un largo proceso de descomposición de algunos de los pilares que habían sostenido el orden político y social de la década de los noventa.

Como parte del proceso de empobrecimiento general enmarcado en la ideología neoliberal, propia de la época, que se orientaba a legitimar el abandono por parte del estado del cumplimiento de funciones asumidas históricamente, se produce una disolución o menoscabo de los lazos sociales y pérdida de sentido de la identidad. De esta manera el empobrecimiento no solo se da en términos económicos, sino también en términos sociales y éticos, ya que la hegemonía de esta ideología fue introduciendo poco a poco un estilo de pensamiento darwiniano basado en la supervivencia del más apto según las vías del mercado (Feijoo, 2003).

Esta tendencia se potencia con la crisis de fines de la década, produciéndose una progresiva vulneración de las relaciones salariales, bajo las modalidades de despido e incumplimiento salarial. Paralelamente, las compensaciones laborales por despido comienzan a desaparecer, así la indemnización deja de existir, de hecho, para una porción importante de los asalariados de las empresas que cierran (Fajn, 2003).

En un marco caracterizado por el retiro del Estado de los servicios públicos, se comienza a gestar un escenario de crisis crónica que evade el estallido social con un equilibrio económico ficticio (la economía del uno a uno). La presión de los Organismos Internacionales se acrecienta desde el momento en que Fernando de la Rúa asume la presidencia en el año 1999. La gobernabilidad se torna insostenible y la imposibilidad del gobierno de negociar, teniendo en cuenta los intereses de todos los sectores, provoca una crisis que alcanza su punto máximo, ocasionando la caída del entonces presidente Fernando de la Rúa, con el estallido social ocurrido los días 19 y 20 de Diciembre de 2001.

En este contexto, los actores sociales deben responder con nuevas diligencias, nuevas formas de resistencia. La resistencia social se fue gestando a lo largo de toda la década de los '90, pero en diciembre de 2001 se expresó en todo el territorio nacional y abarcó a todos las fracciones sociales excluidas del poder político. Por ello, se producen enfrentamientos en el escenario social que ponen en cuestionamiento los mandatos disciplinarios, esto implica nuevas subjetividades y nuevas modalidades de hacer. Acciones que implican un mayor grado de autonomía, dado el repliegue del Estado de sus antiguas funciones.

Desde este posicionamiento, podemos decir que toda crisis social es también una crisis

de identidad, en palabras de Foucault “todas estas luchas actuales se mueven en torno a la cuestión ¿Quiénes somos? Son un rechazo a la violencia estatal, económica, ideológica, que ignora quienes somos individualmente y también un rechazo de una inquisición científica que determina quién es uno” (1988: 155)

De este modo, se desarrolla uno de los más significativos períodos de protesta social de los últimos tiempos de la historia argentina. Grupos de heterogénea identidad y establecimiento en la estructura social ponen en cuestión los disciplinamientos sociales y sus obediencias anticipadas; en su punto más agudo, la propuesta desencadena un incipiente proceso de autonomización que encuentra su forma principal en la acción directa. Es decir, el proceso de autonomización es un adelanto de los trabajadores sobre los medios y el proceso de producción (Fajn, 2003).

Se comienzan a desplegar una serie de prácticas autogestivas y autónomas que apuntan a generar relaciones productivas innovadoras y, sobre todo a lograr un espacio de reconocimiento e identidad en la sociedad. La autogestión es una posición social de los sujetos frente al proceso productivo y los medios de producción, en donde la empresa y economía están dirigidas por sus trabajadores. En la autogestión la totalidad de los miembros de una empresa asumen su conducción y administración. Así, no cambian los objetivos de eficiencia o eficacia, lo que se modifica es el régimen por el cual se pretende alcanzarlos.

Una de estas prácticas son las “empresas recuperadas” protagonizadas por los trabajadores que se instalan con fuerza en el país entre los años 2001 y 2003, ante la falencia empresaria. Estos movimientos surgen como respuesta a la profunda crisis política del modelo neoliberal, cada vez mas lejos de recuperar consenso social.

Hubo gran cantidad de empresas recuperadas por sus trabajadores con el objetivo de defender sus fuentes de trabajo y mantenerlas en funcionamiento. En torno a éste fenómeno, se posibilita un conjunto de procesos sociales, dinámicas políticas, estrategias jurídicas y desarrollos económicos que confieren a ésta problemática una gran complejidad y riqueza. Estas empresas representan uno de los emergentes más originales de la lucha de los trabajadores por conservar sus puestos de trabajo frente a la sistemática destrucción del aparato productivo. A su vez, este fenómeno se transforma en una nueva expresión social que puede entenderse como una forma de respuesta y

propuesta a la crisis (Fajn, 2003).

Si bien, las prácticas mencionadas, no han sido homogéneas, ya que existen diferentes formas de puesta en práctica y gestión de las empresas recuperadas, estas heterogeneidades, no imposibilitan que puedan detectarse un conjunto de elementos comunes que las identifican, por ejemplo la toma del control de la empresa como el final de episodios que conforman un cuadro de deterioro de su condición salarial, recurriendo a distintas instancias, acompañadas por alguna movilización en torno a la toma de instalaciones o la guardia en carpas frente a la empresa, para evitar el retiro de maquinarias o materias primas indispensables para la continuidad de la producción (Saavedra, 2003).

Este control de hecho es producto de un conflicto laboral que desemboca en una deserción empresaria parcial (vaciamiento, despidos, descapitalización, etc.) o total (lock out o abandono directo). En la mayoría de los casos esto implica una lucha contra la patronal, los sindicatos, el Estado o una combinación de los mismos, pero se dieron casos en los que se llegó a un acuerdo y otros en los que el gobierno local y los sindicatos colaboraron con los trabajadores.

Las Empresas Recuperadas, como experiencias autogestivas, en la construcción de sus horizontalidades (en cuanto a su organización), comenzaron a producir espacios ni privados ni estatales que la autora Ana María Fernández (2006) en su libro “Política y Subjetividad” llama “espacios social-comunitarios”. Son experiencias que no fundan institución sino que instalan situaciones. Rechazan desde un primer momento formas de organización que establezcan jerarquías, que operen por delegación o a través de representantes, se permite la participación de todos, con una organización democrática, cuyo principio es la no discriminación ideológica o política-partidaria, la no exclusión de los trabajadores pertenecientes a la empresa y reclamos pacíficos; todos estos son rasgos del cooperativismo de trabajo, principios sobre los cuales funcionan la gran mayoría de las empresas recuperadas en nuestro país y en el mundo.

Continuando con las ideas de Ana María Fernández (2006) “son situaciones que instalan un espacio público que está por fuera de lo público estatal; en las nuevas dimensiones de lo público se van constituyendo multiplicidades de islas autogestivas conectadas en redes y armando lo común”. (2006:17)

El caso particular de la “Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda.” en la ciudad de Córdoba

En Córdoba uno de los casos más resonantes de empresas recuperadas es el de la ex Clínica Privada Junín S.R.L. Intentar dividir el proceso de vaciamiento, quiebre y recuperación de la clínica se torna dificultoso pero si es posible identificarlo, por ejemplo desde las primeras irregularidades que los empleados visualizan en la clínica hasta que desaparecen los dueños, desde que se encuentran sin la mediación de la patronal entre ellos y los medios de producción, es decir el abandono, pasando por la toma de decisión de los trabajadores de tomar los medios de producción y ponerlos en funcionamiento, hasta la realidad actual; es importante señalar jamás abandonaron el lugar de trabajo. Aquí como señala Esteban Magnani (2003) en su libro “El cambio silencioso” esta es la esencia de la “lógica” que caracteriza a las empresas recuperadas. Defender con su propio cuerpo sus fuentes de trabajo.

De esta manera, haciendo un recorrido por lo acontecido, podemos remontarnos desde mayo de 2000 que se empieza a visualizar por parte de los empleados de la clínica una disfunción en la cotidianidad operativa de la clínica, como señalaba la Dr. Patricia Tortti (médica de la clínica): “cuando llegamos al 2000 más o menos ya empezaron los atrasos con el resto de los otros empleados, ya llegamos al 2001 donde nosotros tenemos un atraso de 4 o 5 meses , llegando a abril, mayo y las dificultades de conseguir guardias era importante (...) fue transcurriendo el año y llegamos a octubre donde había 10 meses de atraso, empiezan a cerrar servicios, en septiembre, octubre cerró neonatología, se cerró prácticamente cirugía, por que los anestesiistas declararon zona de conflicto a la clínica, entonces se hacían cirugía de urgencias únicamente, (...) cada vez menos gente, nos decían que esto iba a ir en aumento y que nos iban a pagar, pero de dónde va a salir la plata si hay cada vez menos pacientes y menos internados”.

Se comienzan a cerrar algunas áreas, con las irregularidades en los salarios (casi 11 meses de sueldos retrasados), se producen las primeras deudas a los proveedores, al cabo de un tiempo se enteran que tampoco se pagaban los servicios. En este proceso no hubo ni quiebra, ni concurso, ni convocatoria de acreedores, existió en cambio un proceso conocido como el “vaciamiento de la clínica”, que concluye con la venta de la clínica a un grupo de empresas formado por PRINORD S.A. (gerenciadora de obras

sociales), COPRIN S.A. (Integrante de la red violeta del IPAM), CORBIET S.A. (Administradores del Hospital Italiano de Córdoba) y el inmueble se vendió a PREDIXER S.A. (también miembros del Hospital Italiano de Cba.), con estos nuevos dueños, se intenta volver a renegociar para lograr el pago de la deuda atrasada de casi 1 año y la reactivación de la clínica. Luego del plazo pautado no solo que no se logra el pago sino que llegan telegramas de despido para unos 45 trabajadores. Desde ese día (hacia mayo de 2002), los trabajadores no abandonaron más la clínica, si bien ya hacia un tiempo que cubrían la guardia para evitar llegar un día y no encontrar nada, desde ese día custodiando su fuente de trabajo entraron- como ellos señalan- “en estado de asamblea permanente”.

Es frente a la realidad del despido, que los trabajadores entienden que están en la calle, sin patronal a quien reclamar, sin sindicato que los asesorara y acompañara y con la certeza de estar sin trabajo. Comienzan con reclamos en las calles y si bien, numerosos, sectores sociales (como universidades, organizaciones sociales, barriales, estudiantiles, gremios y demás) se acercan con ayuda, apoyo, ideas, comienzan a plantearse las alternativas, engrosar las listas de desocupados, aceptar planes sociales o “entrar”, tomar los medios de producción y ponerlos en funcionamiento.

Lejos de ser una salida romántica de idealistas revolucionarios, es una salida que costara esfuerzo y, no solo un trabajo cotidiano de aprendizaje sobre todo tipo de tareas y de roles, sino, y fundamentalmente, incesantes modificaciones y tensiones en las relaciones de poder y en los procesos identitarios, que no pueden ser preestablecidos, ni predecibles.

Así, se inaugura una nueva etapa en la vida de la clínica Junín. Los trabajadores deciden tomar otra posición en la lucha, y es allí donde comienzan a cuestionarse, como colectivo “¿ahora qué?”...“¿Qué hacer?”, ponerla a funcionar, no más paros, no más fondo de huelga.

A partir de este momento, los trabajadores se plantean y ahora “¿Cómo hacerlo?”, “la parte administrativa y la operativa sí, pero y la económica?”. Se comienzan a plantear cuestiones del funcionamiento y sostenimiento de su fuente de trabajo desde lo económico, político y productivo.

A su vez, se preguntaban “¿Y en qué marco?” aquí el aspecto legal cobra mucha

jerarquía, y enmarcó discusión. Además, la relación con el estado que define lo novedoso del movimiento como proceso subjetivo y social, de todas las alternativas, se optó por la constitución de una cooperativa de trabajo autónoma y autogestionada. El 13 de junio de 2002 reabrieron las puertas de la clínica y en septiembre de ese año, constituyen la “Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda.”. Lo único que les faltaba resolver era la situación del inmueble, por lo cual presentan un proyecto de “Ley de Expropiación” durante el 2005, en la Legislatura de Córdoba, para que la clínica quede definitivamente en manos de sus trabajadores.

De la precariedad laboral a la productividad autogestionaria

Jacques Alain Miller en su texto “El Otro que no existe y los comités de ética” (2005) define nuestra época como aquella que se caracteriza por la inexistencia del Otro. ¿De qué Otro se trata? De un Otro cuya función fundamental es la de constituirse en un punto de anclaje que permita regular y orientar las experiencias del sujeto. Sin embargo, para Miller el sujeto “hipermoderno” vive o está en una situación de desorientación a partir de esta inexistencia. La desorientación, el “estar sin brújula”, determinan un tipo de vida que se caracteriza por la precariedad. La precariedad, la vulnerabilidad de los lazos sociales muestran un estado de desprotección que deja al sujeto a merced de su mundo pulsional.

Por otro lado, Eric Laurent dice que ese estar “sin brújula” está condicionado por una pérdida de los “puntos de referencia”, lo que deja al sujeto actual a merced del desamparo y la soledad. El punto de referencia príncipes para el psicoanálisis es la función paterna. Ante la decadencia de esta función garante del NO frente a lo insostenible hay una degradación de las formas de autoridad cuyo relevo toma la búsqueda en nuestras sociedades de nuevos sistemas de seguridad. El reverso de la caída de la autoridad es el “mundo amenazado”. Es un momento caracterizado justamente por los sentimientos de inseguridad, de “estar en riesgo”, donde se producen rupturas de los vínculos sociales, hay grandes dificultades para encontrar una significación a lo que nos aqueja, faltan parámetros para organizar nuestra existencia. Es allí, en ese lugar vacío, donde se ubican actualmente todas las posibilidades de hacer con otros como solución final a lo que no se colectiviza.

Así, una de esas posibilidades o fenómenos que, fuertemente aparece en el país tras la crisis del 2001, fue el fenómeno de las empresas recuperadas.

En relación, particularmente, al caso presentado de la ciudad de Córdoba, podemos pensar que la precariedad laboral en la que se encontraban inmersos frente a las coordenadas socioeconómicas del momento (entre el 2002 y 2003) se transforma en la posibilidad de la productividad autogestionaria. Entre todos y para todos. Los trabajadores se encontraron con un cambio en los parámetros de lucha: más que defender algo existente, más que confrontar para obtener mejoras laborales, tuvieron que emprender proyectos que les permitieran *habitar* la destrucción de sus empresas o el trabajo precario. Comenzar a autoorganizarse, restituir los lazos existentes y generar nuevas relaciones de poder entre ellos.

La quiebra o el vaciamiento de la empresa implicó la ruptura de un orden. En medio de esa debacle, no era posible que hubiera habido impulsores de ese proyecto si no era posible la generación de un suelo común entre todos. Construir y poner a funcionar desde los medios de producción que tenían y el saber hacer de los trabajadores con sus ideas, fuerza, esfuerzo y entusiasmo por defender su fuente de trabajo. La confianza entre los trabajadores como colectivo social con objetivos comunes produce el lazo social en medio de la precariedad. La confianza es el soporte para asumir un riesgo. El proyecto cooperativo es el fundamento posible de un nuevo lazo social allí donde impera la dispersión de fuerzas ante la crisis. Es el continente que los contuvo cuando los trabajadores abandonaron cualquier expectativa de que aquellas instituciones que, en mayor o menor medida, los representaba –Estado, Sindicatos, la Patronal e incluso empresarios- y emprendieron el camino de la autogestión. Así, el proyecto de la cooperativa y las empresas o fábricas recuperadas son el nuevo fundamento del lazo social.

La identidad institucional de la Cooperativa de Trabajo de la Salud Junín Ltda.

Pensar en la constitución de identidades sociales, implica ver cómo se da la construcción de los sujetos en su relación con otros en una sociedad determinada, a través de prácticas determinadas, que atraviesan a estos sujetos, los cuales ponen en juego respetos, lealtades, roles, responsabilidades e imagen, es decir, sujetos que producen,

reproducen y rescinden relaciones de reciprocidad a partir de determinadas reglas de juego, no a partir de normas morales, sino de pautas o tácticas de interacción. Es en esta puesta en escena de las reglas de juego en donde se constituyen las identidades sociales.

Foucault en su texto “Sujeto y Poder”, señala que el sujeto configura su identidad en relación a los otros, la identidad social es la subjetividad, son lazos que se generan entre grupos, “el sujeto se constituye en medio de relaciones de significación y de producción pero también en medio de relaciones de poder muy complejas, en medio de juegos de verdad y de relaciones de poder (Foucault, 1988) El poder tiene sus técnicas e instituye: crea categorías, impone la ley, especifica modos de reconocerse. De este modo quedan dos posibilidades de Sujeto: sometido a otro a través del control y la dependencia y sujeto atado a su propia identidad por conocimiento de sí mismo. Además, existe la posibilidad de dejar de ser dominado, entonces se construyen nuevas identidades sociales que se configuran en relación a un nuevo hacer. Foucault remarca “la relación que existe entre la constitución del sujeto, o de las diferentes formas de sujeto y los juegos de verdad, las prácticas de poder, etc.” (1989: 123), es decir, cómo el sujeto se constituye de una forma activa, a través de las prácticas sociales que va encontrando en su cultura, en su sociedad y que le son “propuestas, sugeridas, impuestas por su cultura, su sociedad y su grupo social” (1989:125).

Por todo lo anterior, se entiende que las “identidades” son una construcción cultural cuyas figuras pueden reconocerse en los discursos, “al conjunto de lo que se ha dicho en el grupo de todos los enunciados que la nombraron, recortaron, describieron, explicaron” (Foucault, 2004). Podemos agregar que, la producción de subjetividad incluye todos aquellos aspectos que hacen a la construcción social del sujeto, en términos de producción y reproducción ideológica y de articulación con las variables sociales que lo inscriben en un tiempo y espacio particulares desde el punto de vista de la historia política.

Entonces podemos concluir que, en la construcción de identidades sociales, los otros son requisito ineludible, no hay identidad social sino es en relación a la posición que tiene y nos da el otro, desde los lazos establecidos en grupo. La contraparte de la identidad social, el costado de la pregunta, la aceptación del mandato o la construcción colectiva

de nuevas formas de ser y de hacer, es decir, el surgimiento de nuevas subjetividades sociales, de nuevas identidades institucionales.

Conclusiones: Implicancias éticas de la productividad autogestionaria

Tomando los aspectos identitarios del proceso, nos encontramos con sujetos en lucha, que rápidamente tomaron protagonismo, capacidad de decisión y de acción, logrando así, establecer nuevas estrategias de contacto con el mundo. No redujeron su escenario sino que lo ampliaron ya que si bien conservaron el grupo laboral de pertenencia, lo que les permitió sostener algo de su identidad previa a la recuperación. Al mismo tiempo redefinieron espacios laborales y simbólicos, articulándolos con nuevas prácticas y proyectos, estableciendo nuevos lazos de negociación con diferentes actores sociales y políticos.

Ampliaron, además, su dimensión temporal al enfocarse tanto en los aspectos cotidianos, como en proyectos a futuro. Esto fue posible a partir de lograr configurar posicionamientos subjetivos con voluntad de autonomía en sus decisiones.

En definitiva, consideramos que los cambios operados en las prácticas de los trabajadores de estas nuevas formas de resistencia conllevan un cambio subjetivo. Esta transformación en la subjetividad no implica meramente una modificación de tareas a realizar sino, más bien, un cambio de posición con respecto de sí mismos, a sus pares, a la organización y a las funciones que deben desempeñar allí y que les exige un manejo de códigos y de prácticas que por su experiencia anterior les resultaban ajenas (ejercicio de autoridad, organización de trabajo, posicionamiento ético institucional, toma de decisiones individuales y colectivas, negociaciones políticas, comerciales, legales y sindicales). El cambio en cuanto al posicionamiento subjetivo se evidencia también frente al otro social.

Esta subjetividad, en transformación, implica haberse constituido en nuevos actores sociales, cobrando relieve la ausencia, en la actualidad, de una patronal que decida por ellos. Así, en estos trabajadores, se revela cierta satisfacción por la libertad percibida a pesar del esfuerzo que conlleva el trabajo diario. Esto impacta a su vez, en mecanismos identificatorios con sus pares, en contraposición al esquema jerárquico verticalista de antaño que los marcaba. Si ahora “todos son iguales”, el respeto, la igualdad, la

participación y las decisiones grupales, les otorga otra posición subjetiva, propone nuevas relaciones de poder y nuevos espacios identitarios. En ese sentido, dichos espacios involucran de igual manera, obstáculos, dificultades como así también satisfacciones y alegrías.

Se desprende, entonces, que el cambio subjetivo al que nos remitimos involucra una modificación sustancial que gira en torno, y se establece en un posicionamiento eminentemente ético. Tal designación, es posible puesto que se corrobora en la emergencia de la responsabilidad asumida por parte de los implicados en este proceso que intentamos aquí transmitir.

Por otro lado, el significativo “Empresa Recuperada” los aglutina y los identifica (trabajadores socios, no socios, profesionales, etc.), incluso como movimiento social del país. Una identidad construida colectivamente desde muchos sentimientos como vergüenza, impotencia, enojo y hasta deseos de venganza. Pero también, desde el “hacer” y no desde la pasividad, que los define como colectivo social. Una identidad invadida por muchos temores, incertidumbre, pero también una identidad que hizo de la autogestión su fortaleza y que se construye en un discurso en donde aparecen las ideas de compromiso y esfuerzo solidario.

Con respecto a las relaciones de poder que fueron estableciendo, los trabajadores sentían un gran temor a retroceder en sus logros y volver a la situación previa a la recuperación de la Clínica. Esto generó la negativa a incorporar nuevos socios o a que los profesionales participen y “les invadan” las decisiones. De lo anterior se observa una doble consecuencia.

Por un lado, la imposibilidad de seguir avanzando hacia un espacio cada vez más abierto de planificación y democratización. En ese sentido, los sujetos perciben a las asambleas a partir de dos riesgos: una, sólo reunirse y no poder salir del: *¿y ahora qué?*, y la otra posibilidad tiene que ver con que se rigidice el mecanismo de la asamblea, es decir, que no se produzca el flujo de relaciones, produciéndose cierta hegemonía de poder que impida el movimiento de los componentes de la relación. Cuestión que como se observa, tiene implicancias éticas.

Por el otro lado, la necesidad de lograr un espacio discursivo sin contaminaciones de otros discursos del sistema social los tiene, en cierto modo, “atrincherados” y

endogámicos. Este discurso endogámico es el que les otorga, al mismo tiempo, la idea de un “saber” que utilizan para evaluar los objetivos no alcanzados. Sin embargo, dichas evaluaciones, muchas veces, terminan por ser parciales y sesgadas.

Las anteriores consideraciones nos llevan a reflexionar sobre ciertos aspectos ético institucionales involucrados en esta experiencia. Sobre todo si tenemos en cuenta la posición foucaultiana acerca de la ligazón entre las dimensiones del poder y del saber y el atravesamiento de lo ético (Foucault, 1989).

Desde esta perspectiva, el dominio de las prácticas, es decir, lo que tiene que ver con el saber (las prácticas discursivas), del poder (las relaciones con los otros) y de la ética (las relaciones del sujeto consigo mismo), en lo que tienen de específico, se entrelazan.

Así, observamos que el temor y la desconfianza han generado en estos trabajadores ciertos discursos hegemónicos con la finalidad de concentrar poder pero que descuida la posibilidad de abrir el espacio institucional y que por ende, hacerlo más democrático.

De este manera, el nivel de lo ético institucional cobra una importancia preponderante, puesto que si tenemos en cuenta que concierne a la ética el hecho de involucrar a sujetos que necesariamente ponen en funcionamiento orientaciones valorativas, a la hora de tomar decisiones, la reflexión y concepción de la moral institucional incide de modo decisivo en las prácticas del trabajo institucional. Cuestión esta que, a su vez, refleja un estilo de compromiso y un modo de implicación con la tarea.

Destacamos aquí la dimensión de la responsabilidad, categoría ética por excelencia que delimita y posibilita un accionar consecuente con principios establecidos, que echan luz, orientan el camino trazado.

Responsabilidad ejercida primeramente en un contexto de características particulares, que bien podemos identificar como extremo, pero que luego, como es posible corroborar, es sostenida en el tiempo. Cobra, entonces, solidez, y la firmeza necesaria para establecerse como parte constitutiva identitaria de este colectivo de sujetos.

A partir de lo dicho, consideramos de importancia social rescatar la ética puesta en juego, que encuentra sus bases y fundamentos en la responsabilidad subjetiva de los actores involucrados. El impacto a nivel institucional se constata en su funcionamiento, sostenimiento y crecimiento tanto interno como externo y fundamentalmente en lo que más arriba apuntamos como identidad, forjada y desarrollada a partir de la autogestión,

de la puesta en escena de una política que tiene el rasgo de una invención.

Referencias Bibliográficas

1. Caputo, Sara & Saavedra, Laura. 2003. Las Empresas Autogestionadas por los Trabajadores. Una nueva Forma de Organización Económica y Social. Revista Observatorio Social, N° 11. Economía Social. Buenos Aires.
2. Fajn, Gabriel et al. 2003. Fábricas y Empresas Recuperadas. Protesta Social, Autogestión y Rupturas en la Subjetividad. CCC Editorial. Buenos Aires.
3. Feijoo, María del Carmen. 2003. Nuevo país, nueva pobreza. Fondo de Cultura Económica.
4. Fernández, Ana María & colaboradores. 2006. Política y Subjetividad. Asambleas Barriales y Fábricas Recuperadas. Tinta limón ediciones. Buenos Aires.
5. Foucault. Michel. 1988. “El Sujeto y el Poder en Dreyfus y Rabinow”. Más Allá del Estructuralismo y la Hermenéutica. UNAM.
6. Foucault, Michel. 1989. Hermenéutica del sujeto. Buenos Aires: La Piqueta.
7. Lewkowicz, Ignacio. 2002. Sucesos Argentinos. Cacerolazos y Subjetividad Postestatal. Paidós. Buenos Aires.
8. Magnani, Esteban. 2003. El Cambio Silencioso. Empresas y Fábricas Recuperadas por los Trabajadores en la Argentina. Prometeo libros. Buenos Aires.
9. - Miller, Jacques- Alain y Laurent, Eric. 2005. El Otro que no existe y sus comités de ética. Ed. Paidós. Buenos Aires.