



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Escuela de Estudios de Posgrado

Maestría en Recursos Humanos

Trabajo Final de Maestría

Empresas Recuperadas por los Trabajadores: El  
desafío de la representación sindical.

Autor: Lic. Nadia Lucia Fernández  
Director: Jorge Ginzo

Noviembre 2019



## Contenido

Resumen Ejecutivo .....	4
Palabras, Frases Claves y Disciplina .....	6
Palabras y frases claves.....	6
Disciplina .....	6
Introducción.....	7
Tema de Investigación .....	7
Descripción de la situación problemática .....	7
Justificación y viabilidad .....	8
Objetivos Generales y Específicos .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos.....	9
Preguntas de investigación.....	10
Supuestos de trabajo .....	10
Antecedentes .....	10
Estado del Arte.....	14
Marco Teórico .....	19
La empresa - Conceptualización.....	19
Tercer Sector. Definición y relación con las ERT. ....	21
Economía Social y Solidaria.....	24
PyME y ERT. Semejanzas y Diferencias .....	26
¿Qué es una Cooperativa?.....	27
Organizaciones Autogestionadas .....	29
Asociaciones Sindicales.....	29
Contextualización de las variables de estudio .....	33
Ley de Concursos y Quiebras .....	33
Modelo cooperativista.....	35
Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ERT) .....	40
¿A qué se llama una empresa auto gestionada? .....	40
¿Qué es la autogestión y cómo se relaciona con el cooperativismo?.....	41
Los problemas de la Autogestión .....	43
Autogestión y Economía Solidaria.....	46
Los sindicatos y el movimiento obrero en Argentina .....	47



Historia del movimiento obrero .....	47
La toma de empresas a través de la historia del movimiento obrero. ....	53
El movimiento obrero y las ERT.....	55
Estrategia metodológica .....	66
Diseño de investigación .....	66
Indicadores.....	67
Resultados.....	67
Método Cualitativo.....	67
Método Cuantitativo.....	71
Conclusiones.....	74
Bibliografía.....	77
Anexos.....	85
Anexo I – Conformación y órganos de una Cooperativa – Ley N° 20.337.....	85
Anexo II – III Relevamiento empresas recuperadas .....	88
Anexo III – IV Relevamiento empresas recuperadas .....	99
Anexo IV - Cuestionarios .....	105
Cuestionario realizado en entrevistas .....	105
Cuestionario realizado en encuestas cerradas .....	105
Anexo V – Entrevistas .....	107
Caso 1: Cooperativa Alé Alé.....	107
Caso 2: Cooperativa Los Chanchitos. ....	107
Caso 3: Cooperativa La Robla. ....	108
Caso 4: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas. ....	109
Caso 5: Belcar S.A. ....	110
Centro de documentación de empresas recuperadas dependiente del Programa Facultad Abierta. ....	111
Anexo VI - Resultados de la encuesta realizada.....	113
Anexo VII – Artículos periodísticos .....	117



*A mi familia, amigos y compañeros de maestría por el apoyo. A las ERT que generosamente han participado con su testimonio.*



## Resumen Ejecutivo

El presente se desarrolla como trabajo final de la Maestría de Recursos Humanos de la Escuela de Estudios de Posgrado, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

El objetivo es el análisis de las variables que causan impacto en las relaciones que se suscitan entre las organizaciones sindicales y los trabajadores; que siendo representados por las primeras, se organizan con la finalidad de gestionar la organización luego del cierre de la empresa donde trabajaban.

Para la consecución de lo enunciado se abordará, sobre diversas perspectivas y tomando como puntapié la definición conceptual de las variables intervinientes como parte de la construcción de un marco conceptual. En el mismo, se describe la evolución histórica del sistema capitalista y del movimiento obrero argentino, siendo su participación uno de los principales pilares dentro de la construcción económica, política y social en la Argentina en lo que respecta a la relación organización – sindicatos – Estado y su implicancia directa con el trabajo.

La relación mencionada, se ve modificada ante crisis económicas y sociales que impactan directamente sobre las demás variables, configurando en muchas oportunidades nuevas formas de organización del trabajo, y de modos organizacionales que transforman el modelo privado y estatal de empresa tal como habitamos reconocerlo. Estas nuevas conformaciones dan espacio a nuevas metodologías de organización del trabajo, que en el presente se circunscribe bajo la óptica del cooperativismo.

Como se revelará posteriormente, existe una limitación legal en cuanto a la inscripción de las Empresas Recuperadas por los Trabajadores (en adelante ERT) bajo otra modalidad que no sea la cooperativa, lo cual condiciona a quienes la conforman en su accionar tanto frente al Estado, en las posibilidades de acceso al crédito, así como frente a la representación por parte de asociaciones sindicales; ya que bajo este modelo, se trastoca el concepto preexistente de trabajadores asalariados. Ellos, inicialmente, siguen pensando y actuando como tales pero para los actores externos, se transforman en dueños/socios de dicha cooperativa de trabajo.

Para entender el fenómeno de las ERT, es crucial entender la conformación del universo existente, y como las mismas se encuentran inmersas en el fenómeno de la



economía social y solidaria, analizando si su tipificación puede encuadrarse como integrantes del Tercer Sector o si bien pueden ser consideradas como PyME.

El encuadre dentro del tipo PyME, daría lugar a la obtención de beneficios crediticios impulsados por el Estado y acceso a capacitación en herramientas tanto de gestión como técnicas, así como representación por parte de las cámaras que las nuclea.

Por otro lado, nos encontramos ante los principios de la autogestión como desafío de preservación y estos configuran otro modo de desarrollar de relaciones económicas, siendo que el sistema de organización, distribución del trabajo y toma de decisiones se modifica hacia el interior de las ERT, en comparación al modelo organizacional en el cual solían encontrarse inmersos.

Asimismo, nos centraremos en el modelo cooperativo y su tipología así como en la lucha de sus participantes durante el proceso de cierre o de concurso y quiebra de la empresa privada.<sup>1</sup>

El camino hacia la autogestión se encuentra lleno de vicisitudes para quienes lo emprenden; ya que, deben seguirse los mecanismos legales impuestos por la Ley de Concursos y Quiebras. Luego de aplicada la misma, se da espacio a la ocupación y conformación de la nueva ERT bajo, la modalidad de cooperativa. En este punto, ¿acompañarán las organizaciones sindicales a quienes solían ser sus representados?

En la bibliografía y trabajos de investigación existentes sobre la temática abordada se puede apreciar que ante el aumento en la cantidad de ERT, algunas seccionales y sindicatos han ido cambiando su postura respecto del apoyo y contención necesarios para que la nueva organización siga adelante.

Ante este panorama alentador, también cabe destacar que existe el escenario contrario, donde inicialmente las bases sindicales y luego las cúpulas han desconocido dicho proceso mellando la relación previa existente, lo cual concluye en complicaciones en la posterior negociación y representación sindical de los trabajadores autogestionados.

Esta ruptura apareja, además de la pérdida de representación, otras problemáticas vinculadas a la seguridad social, siendo relevante en este punto el acceso a la obra social la cuál es brindada mayoritariamente por los sindicatos. Asimismo, se ve

---

<sup>1</sup> Nota: Se diferencia el cierre del cierre por concurso y quiebra ya que en el primer caso, los trabajadores suelen dirigirse a su lugar de trabajo y encontrar el mismo cerrado sin previo aviso. En el segundo caso, habitualmente se notifica al personal que la empresa ingresa en un concurso preventivo; ello puede derivar en el ordenamiento económico y financiero saneando el patrimonio y salvando a la empresa, o puede llevar a la liquidación del patrimonio y quiebra de la misma.



afectada la capacitación técnica que los mismos solían impartir para la formación de los trabajadores pertenecientes a su núcleo.

Por último, se centra en la experiencia y trayectoria conformada por casos testigo que han atravesado dicho camino, y el análisis cuantitativo sobre la percepción que se tiene sobre las ERT y su relación con las organizaciones gremiales.

El diseño del presente es de carácter descriptivo el cual se sustenta en datos cuali-cuantitativos.

## **Palabras, Frases Claves y Disciplina**

### **Palabras y frases claves**

Empresas Recuperadas por sus Trabajadores. Autogestión. Economía Social y Solidaria. Tercer Sector. Cooperativismo. Organizaciones Sindicales. Relaciones Laborales. Representación.

### **Disciplina**

Recursos Humanos. Sub-disciplina: Relaciones Laborales.



## Introducción

### Tema de Investigación

En el presente trabajo se propone abordar como se lleva adelante la relación, representación y apoyo sindical en el campo de las empresas en proceso de recuperación y en las ya tipificadas como recuperadas, en el marco de la República Argentina.

Desde fin de la década de 1990 e impulsado por la crisis en gestación, la cual se desencadenó a principios del milenio, se dio lugar al cierre de numerosas organizaciones de distinta envergadura que, imposibilitadas de hacer frente a sus obligaciones, decidieron seguir esta vía.

Los empleados en pos de la mantención de sus puestos de trabajo, se organizaron con el fin de llevar adelante la producción y comercialización de los productos y servicios que estas empresas realizaban.

### Descripción de la situación problemática

Debido a variables coyunturales, explicadas mayormente por los vaivenes de la economía, las organizaciones que en materia económica y financiera dejan de ser lo suficientemente solventes, deciden cerrar con el fin de preservar el patrimonio existente.

Uno de los impactos directos de la decisión tomada por los propietarios, se da en los trabajadores que conforman dicha organización ya que pierden su fuente de trabajo. Con la finalidad de preservarlo, y contando con el conocimiento de los procesos productivos, muchos de ellos se organizan y deciden utilizar ese know how para seguir adelante con el negocio.

Esta decisión conlleva una gran dificultad ya que como se ha mencionado, si bien cuentan con el conocimiento operativo o del oficio, la recuperación se desarrolla mayoritariamente en un marco de conflicto con los dueños de la organización fallida; ya que por un lado, los ex empleados necesitan de la maquinaria para poder producir y el dueño para su posesión o venta, para afrontar el pago de deudas contraídas y eventualmente de las indemnizaciones adeudadas.

Anterior a la puesta en marcha de la producción, los trabajadores deben suscribirse legalmente como organización y el modelo existente en la República Argentina que permite dicho proceso de conformación es la cooperativa, regulado por la



Ley de Cooperativas. Bajo este esquema los trabajadores pasan a gestionar la organización así como a producir los bienes y/o servicios, tomando tanto el rol de “empleador” como de “empleado”<sup>2</sup>. Este doble rol, conlleva el desafío de la autogestión, de las relaciones que se dan dentro de la organización y las que se dan con el sindicato, donde radica la problemática a desarrollar en la presente tesis.

### **Justificación y viabilidad**

Las organizaciones auto gestionadas se caracterizan por estar íntegramente gestionadas por sus trabajadores, donde los mismos realizan las tareas de dirección y administración así como la diagramación de la producción, compras de materiales y maquinaria, implementan nuevos procesos o mejoras, realizan el trabajo productivo, la venta y distribución.

En cuanto a las empresas recuperadas por sus trabajadores, a posteriori se desarrollará como se enmarcan éstas en el esquema de autogestión, a partir de finales de los 90 donde comenzó a entorsearse con mayor frecuencia este tipo de organización, creciendo el número con la crisis del 2001. Luego de la crisis del 2009, y en la actualidad con los cambios en la matriz energética, altos costos laborales, entre otras variables que impactan desde el interior de la empresa, la cantidad de organizaciones de este tipo va en aumento, correlacionado con estas variables del contexto.

La importancia de la transformación a este tipo de organizaciones, radica en que se evita la pérdida de puestos de trabajo y se mantiene la producción nacional, lo cual impacta positivamente tanto en la economía del país como en la ocupación de las personas que reúnen condiciones para trabajar.

Debido a la creciente importancia que reviste la participación de estas empresas a nivel empleabilidad y el rol que juegan en la matriz productiva y en la economía (tomando una perspectiva más macro), y por otro lado teniendo en cuenta el rol central que juegan los sindicatos en la actualidad respecto de la manutención del empleo, se propone la realización de esta tesis para dar visibilidad en como juegan las ERT dentro de la coyuntura brevemente señalada, las relaciones laborales y la representatividad en este universo organizacional.

---

<sup>2</sup>Nota: Aquí se utiliza los conceptos tradicionales de la empresa privada para focalizar en el nuevo rol.



## Objetivos Generales y Específicos

### Objetivo General

Describir como es el proceso de transformación de una empresa privada a una empresa recuperada por los trabajadores, focalizando en como son las relaciones laborales y la representación sindical una vez que la organización adopta un modelo de autogestión, en el marco del cooperativismo.

### Objetivos Específicos

- Describir el proceso de conformación de las ERT y su inmersión económica y social.
- Describir la estructura organizacional de las ERT y como se llevan a cabo los procesos al interior de las mismas.
- Analizar como es el rol de las personas en la organización como asociados y como trabajadores. Cómo se desenvuelven en cada uno de los roles mencionados.
- Analizar como el cambio en el marco legal y la aplicación de la ley repercute en la organización en general y en las relaciones laborales en particular.
- Analizar cómo se vincula la modalidad de organización del trabajo y la forma legal que adopta la ERT con las organizaciones sindicales.
- Detectar si hay representación gremial para este tipo de organizaciones y, en caso haya como se desenvuelve la misma.
- Detectar el grado de participación en sindicatos de este tipo de organizaciones.
- Definir si los trabajadores buscan la afiliación al sindicato de actividad correspondiente a la actividad de la organización, con el fin de participar en las negociaciones que este realiza a nivel convenio colectivo de trabajo, o si son los sindicatos quienes buscan incorporarlos.
- Caracterizar la implementación del encuadre sindical y ámbito de aplicación dentro de la organización.
- Caracterizar cómo se llevan adelante las relaciones gremiales en este tipo de organizaciones.



## Preguntas de investigación

- ¿Qué caracteriza a una ERT?
- ¿Cuáles son las características de la economía social y solidaria, tercer sector y cooperativismo?
- ¿Cómo impacta el cambio del marco legal desde la Ley de Sociedades Comerciales a la Ley de Cooperativas?
- ¿Cómo impacta el nuevo modelo organizacional en las relaciones jerárquicas, procesos administrativos y productivos?
- ¿Cómo se da el cambio del rol de los trabajadores al cambiar de modelo de gestión organizacional? ¿Cómo impacta el mismo en la estructura organizacional?
- ¿Cómo se entablan las relaciones laborales dentro de la empresa auto gestionada? ¿Cómo se asignan los diversos roles? ¿Cómo es la organización y representación?
- ¿Son los trabajadores reconocidos por las organizaciones sindicales que deberían representarlos?
- ¿Existe la negociación con los sindicatos?
- ¿Cómo los trabajadores gestionan los conflictos y las negociaciones?
- ¿Existe un cambio en la organización del trabajo? ¿Acompañan las organizaciones sindicales este cambio, asesorando como debe encuadrarse dentro del convenio de actividad?

## Supuestos de trabajo

- El cambio en el modo de organización del trabajo y en el marco legal de referencia, afecta a la relación sindical de los trabajadores que conforman una ERT.
- Gestión del conflicto y negociación laboral ante la ausencia de representación sindical de los trabajadores que conforman una ERT. Cómo es la representación de estos ante los entes gubernamentales.

## Antecedentes

Para entender la situación que desencadena en las crisis económicas, políticas y sociales en la República Argentina, es de suma importancia considerar el devenir histórico, a tales fines se realiza un breve recorrido para entender la variables



intervinientes.

En el año 2001, se desencadenó en la República Argentina la mayor crisis de las últimas décadas, donde se vieron afectadas tanto la variable económica, política, social e institucional del país, lo cual trajo aparejado adicionalmente una crisis de representatividad. La misma causó, la renuncia del presidente electo democráticamente en el año 1999, Fernando De La Rúa perteneciente a la “Alianza”. Quienes lo precedieron debido a la inestabilidad imperante, ejercieron la presidencia de la nación por un corto período de tiempo (Bentosela 2018) hasta la asunción a la presidencia de Eduardo Duhalde en 2002.

La gestación de esta crisis se remonta a mediados de la década del 70 donde durante la dictadura cívico militar, se estructuró un nuevo modelo agro-exportador, el rol que jugaba la Argentina en el comercio internacional se basaba en la comercialización de productos agroindustriales y de bienes intermedios de origen manufacturero, favorecidos por la promoción industrial. En el marco de dicha política económica, los capitales locales empezaron a tener mayor incidencia en la comercialización de bienes de origen industrial, mientras que las empresas extranjeras aumentaron su participación en las exportaciones de bienes agroindustriales.

Al mismo tiempo grandes empresas contribuyeron al aumento de la deuda externa, con préstamos extranjeros obtenidos luego de haber fugado sus capitales al exterior, depositándolos en garantía en los mismos bancos de los que obtenían créditos (Sconza, Smoisman, 2003). Este nuevo modelo económico fraguó la incipiente industria nacional impulsada principalmente durante el peronismo, promoviendo el endeudamiento externo y el cambio tanto de la matriz productiva y como consecuencia, de las relaciones económicas, siendo los sectores con mayor riqueza los principales beneficiarios de estas políticas económicas.

Con la finalización de la dictadura y el comienzo del período democrático (que se extiende hasta el día de hoy) se renovó la confianza social en las instituciones y gobiernos; pero no fue posible la estabilización de la economía dando lugar al fracaso del Plan Austral (el mismo surgió del memorando de entendimiento firmado con el FMI<sup>3</sup>) impulsado por el presidente Raúl Alfonsín y hacia fines de la década del 80 comenzó una corrida inflacionaria ascendente. Ante este panorama, se decide la llamada

---

<sup>3</sup> Nota: El mismo procuraba estabilizar los precios congelando el dólar con la participación de capitales cuyos intereses rendían diez veces más que las tasas internacionales (Sconza, Smoisman 2003).



a elecciones anticipadas dándose lugar la renuncia de Alfonsín y en donde Carlos Menem resultó elegido el nuevo presidente de la Nación.

Durante su primer año de mandato, hubo un segundo brote inflacionario, y luego de ello de la mano del Ministro Cavallo se implementó el Plan de Convertibilidad, donde comenzó la vigencia del peso argentino cuyo valor era 1 peso argentino – 1 dólar estadounidense. Esta política fue celebrada por gran parte de la población ya que logró frenar la espiral inflacionaria, el sostenimiento de la paridad fija se logró gracias a una gran afluencia de la divisa extranjera que durante los primeros años de la gestión menemista, se dieron de la mano de las privatizaciones de la gran mayoría de las empresas estatales y los fondos de jubilación y pensión (Fair 2008).

Pero luego, se recurrió al endeudamiento externo, con el apoyo de organismos internacionales, que aseguraban la afluencia de dinero para mantener el modelo. Asimismo, durante la presidencia de Carlos Menem, se dio a lugar la reforma de la Constitución Argentina, el poder sindical fue minimizado como consecuencia de las privatizaciones así como por no tener materia de negociación, y el propio modelo con base en la Ley de Convertibilidad, expulsó del mercado laboral a miles de personas que pasaron a la pobreza o indigencia. Ante la imposibilidad de conseguir un empleo; se propició el empleo informal.

Asimismo, el contexto de apertura comercial produjo la quiebra de muchas organizaciones desacelerándose la incipiente industria nacional, la cual fue reemplazada con productos importados, los cuales tenían un bajo costo de comercialización y eran los elegidos por la sociedad (Echaide 2007) (Fair 2008).

En este contexto, hacía finales de la década del 90 surgieron las ERT como fenómeno en crecimiento, acogándose a conceptos de la economía solidaria y el cooperativismo. Siguiendo a Andrés Ruggieri (2014) *“podemos considerar a las empresas recuperadas como un proceso social y económico que presupone la existencia de una empresa anterior, que funcionaba bajo el molde de una empresa capitalista tradicional (inclusive, en algunos casos, bajo formas legales cooperativas) y cuyo proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad llevó a sus trabajadores a una lucha por su puesta en marcha bajo formas autogestionarias”*<sup>4</sup>. Es decir que son empresas donde ante la quiebra o abandono del negocio, los trabajadores deciden hacerse cargo de

---

<sup>4</sup> Ruggieri, Andrés. (2014) *Una aproximación a las empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Voces en el Fenix N°38. Buenos Aires, Argentina.



la dirección de la misma para mantener sus puestos de trabajo, esta decisión puede ser consensuada con quienes eran los empleadores o puede realizarse mediante medidas de fuerza, como huelgas, movilizaciones, toma de la fábrica o del taller. Habitualmente, se hacen cargo de la dirección bajo el modo de asamblea, este es uno de los órganos rectores para la discusión y toma de decisión en las cooperativas, y paralelamente trabajan en el saneamiento y/o continuidad de los procesos productivos.

En gran número estas organizaciones, antes de pasar a estar gestionadas por sus trabajadores, cuentan con la representación del sindicato que nuclea la actividad, esta representación al quebrar la empresa puede continuar o cesar (dependiendo de la postura que tome el sindicato); y al reactivarse la actividad bajo el modelo cooperativo, los trabajadores pasan a ser asociados de la empresa, lo cual los transforma en empleadores-empleados dentro de una misma figura.

En este punto, al existir la intención de re afiliación al sindicato de actividad correspondiente, se encuentran ante la negativa del mismo ya que la representación sindical es para los trabajadores y en estos casos los mismos se transformaron en empleadores con lo cual aplicaría el acogimiento a una cámara empresaria desde la óptica sindical. La problemática en este punto, se da en el doble rol de las personas que conforman el colectivo de la ERT detentan, ya que son quienes llevan adelante el proceso productivo ocupando su tiempo en la fabricación y/o producción de bienes o servicios a cambio de un salario, lo cual cumple con las características necesarias para encuadrarse dentro del sindicato correspondiente; pero asimismo, estos trabajadores organizan y planifican el trabajo a realizar lo cual los caracteriza como empleadores, y los deja fuera de este paraguas de representación.

Por último, si bien durante el período mencionado “*se ha acuñado el término de ERT y el uso del mismo para llamar a aquellas organizaciones que mediante la lucha han recuperado su fuente de trabajo*”<sup>5</sup>, a continuación se señalan brevemente dos casos de ERT que han sido la antesala y han oficiado de ejemplo, para lo ocurrido a partir del 2001.

El caso de C.I.T.A. (Cooperativa Industrial Textil Argentina) considerada la ERT más antigua del país, data del año 1952. En dicho año el gobierno del Presidente Juan Domingo Perón llega a un acuerdo con los propietarios, donde se estableció que los

---

<sup>5</sup> Ruggieri, Andrés. (2014) *Una aproximación a las empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Voces en el Fenix N°38. Buenos Aires, Argentina.



trabajadores tenían la posibilidad de comprar la maquinaria con las indemnizaciones recibidas. A partir de allí se constituyeron en cooperativa y continuaron con la producción de textiles (De Villalobos 2017).

En segundo lugar, se menciona el caso de IMPA (Industrias Metalúrgicas y Plásticas Argentina), fundada en 1910 con capitales alemanes, la misma pasa a la órbita estatal durante el gobierno de Farrell mediante el decreto 7033. En el año 1997, la empresa entra en convocatoria de acreedores, lo cual dio lugar a que los trabajadores se organizaran en asamblea en mayo de 1998, donde expulsaron a la comisión directiva e iniciaron la puesta en funcionamiento de las máquinas. Actualmente, la misma sigue produciendo y ha sido un ejemplo para las ERT conformadas posteriormente, asimismo aloja la sede del MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas) cuyo referente (Eduardo Murúa) comparte con IMPA (Rofinelli, [et al] 2017).

## Estado del Arte

En nuestro país uno de los principales referentes respecto de las ERT es Andrés Ruggeri, quien desde el año 2002 dirige el programa Facultad Abierta, el cual se da en el marco de la Facultad de Filosofía y Letras de Universidad de Buenos Aires. El objeto de dicho programa es apoyar y asesorar a las ERT, brindando diversas herramientas para las mismas. Asimismo, en el entorno del programa se han coordinado cuatro relevamientos nacionales de ERT los cuáles han ayudado a definir su universo y principales problemáticas.

En el primer informe presentado se releva la situación de 128 ERT a nivel nacional en el período 2002/2003 y permite esbozar un primer estado de situación sobre dichas organizaciones. Lo antedicho permitió reconocer cuatro grandes problemáticas a las cuáles se enfrentan, a saber<sup>6</sup>:

- 1) Proceso de recuperación de empresas: Se articula la riqueza histórica y la complejidad que abarca este tipo de organización, buscando encontrar puntos en común entre las mismas.
- 2) Naturaleza de las relaciones sociales en el seno de la producción: Donde nace el cuestionamiento de los trabajadores hacia los métodos y práctica

---

<sup>6</sup>Ruggeri, Andrés (2003) Informe del Relevamiento entre Empresas Recuperadas por los Trabajadores. Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.recuperadasdoc.com.ar/Informes%20relevamientos/Informe%20Primer%20relevamiento%202003.pdf>



de producción capitalista.

3) Relación entre la ERT y la comunidad que la rodea: Se plantea la relación solidaria y de apoyo mutuos entre la empresa y el barrio donde la misma opera lo cual da lugar a un aporte a la vida social y cultural de ambos.

4) Contexto: Hace referencia principalmente al contexto político, donde para dicho momento histórico no existía una articulación coherente entre las políticas estatales y las ERT.

En el segundo informe de relevamiento de empresas recuperadas realizado en el año 2004, el objetivo se encuentra más vinculado a la autogestión y al perfeccionamiento de la base de datos presentada en el primer informe. A tales fines, se procedió a encuestar a 72 organizaciones (la mayoría radicadas en CABA y Provincia de Buenos Aires) intentando reflejar el abanico existente de ERT, contribuyendo al conocimiento para los propios trabajadores que las conforman.

El tercer informe de relevamiento de empresas recuperadas (año 2009/2010), proporciona datos actualizados sobre las ERT a nivel nacional, y da muestra de que el fenómeno de las mismas ya es una realidad consolidada. Este informe realiza un análisis cuantitativo pormenorizado de distribución en el territorio, caracterización de los conflictos, marco legal aplicable, producción y capacidad instalada, dotación, estructura de gestión, cuestiones sindicales y de la seguridad social y apoyo por parte del Estado.

En el cuarto informe de relevamiento, el tiempo cronológico estudiado va de 2010 a 2013, el objetivo apunta a los casos recientes de ERT, a diferencia de los relevamientos anteriores que buscaban abarcar el universo ERT en su totalidad, relevando en este proceso las diferentes características existentes entre las ERT surgidas como consecuencia de la crisis del año 2001 y aquellas que se han conformado en una etapa más actual.

Asimismo, cabe enunciar el siguiente material bibliográfico en formato digital y documentos electrónicos vinculados a la temática que se aborda:

- “Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina” Compilador Andrés Ruggeri: Esta obra de 18 capítulos compila información de diversos investigadores los cuales describen y analizan las problemáticas y potencialidades de las ERT tanto en el contexto nacional como a nivel regional.
- “Economía política de la exclusión. Para una crítica desde la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores” de Trincherro Hugo: El mismo trata



- el caso de las ERT desde la óptica de su caracterización como parte de la exclusión social, tercer sector y economía solidaria. Profundizando dichos conceptos en el marco de la crisis económica, social y política de fines de los 90.
- “De alianzas y solidaridades. Las articulaciones no mercantiles en las empresas recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires”- Kasparian Denise, becaria del CONICET, analiza la articulación entre las ERT y la comunidad en la cual se encuentran inmersas desarrollando lazos de solidaridad y retribución, que se traducen en espacios culturales, educativos y de salud.
  - “Primeras reflexiones acerca de los emprendimientos educativos de fábricas y empresas recuperadas” de Cabrera Candela: En el mismo se realiza un acercamiento de tipo exploratorio sobre emprendimientos educativos que han sido emplazados en fábricas recuperadas.
  - “Formación para el trabajo en una empresa recuperada: Trabajo territorial y formación política” de Guelman Anahí: Es un caso de estudio donde se analiza la experiencia formativa de los trabajadores en una ERT que además, habitan un territorio en el cual intervienen organizando nuevas instancias de trabajo, de formación y de organización con sus compañeros, vecinos e instituciones.
  - “Representación Sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión” de Arias Cora Cecilia: En este artículo se intenta instalar la discusión acerca de las limitaciones en la representación sindical en las ERT, definiendo particularidades actuales del sindicalismo e interrogantes acerca de la representación en este tipo de espacios organizacionales.
  - “El papel de los sindicatos en el surgimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores en la República Argentina” de Bentosela Diego: Este trabajo busca arrojar luz sobre el accionar de los sindicatos dentro del ecosistema de ERT, y si estos han mantenido su objetivo de protección hacia los trabajadores o han sido una parte más de la sociedad capitalista.
  - “Asociativismo y Autogestión: Criterios de sustentabilidad económico social. Hacia la sindicalización del sector”. Álvarez Claudia y Ghirelli Mónica, toman como objeto de estudio las experiencias de trabajo autogestionado enmarcados dentro del ANTA (Asociación Nacional de Trabajadores Auto gestionados - CTA) donde se incluyen tanto cooperativas de trabajo conformadas como tales, así como ERT. Abordan las relaciones de estas con la comunidad, el sindicato y



demandas al sector público.

- “Ocupación y recuperación/reconversión de fábricas en Argentina y en Italia: los modos de actuar de los sindicatos en contextos de crisis laboral”. Coscia Vanesa realiza un paralelismo entre la defensa de los puestos de trabajo post crisis 2001 en Argentina y 2011 en Italia, ya que ambos países poseen continuidades a nivel estructura sindical. Para ello, plantea que la posición sindical de no apoyar a la defensa de los puestos de trabajo, se correlaciona con la dificultad de adaptar la estructura tradicionalista de los mismos.
- “Fábricas recuperadas en Argentina. un balance necesario: el caso IMPA”. Rofinelli Gabriela, Ciolli Vanesa y Papi Sergio realizan el análisis del caso IMPA, utilizando como concepto transversal las relaciones del modelo capitalista.
- “Sustentabilidad de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores: Chilavert Artes Gráficas”. Di Salvo María Teresa aborda el caso de Chilavert Artes Gráficas desde la óptica de la sustentabilidad económica y social y las estrategias que llevan adelante para lograr la misma.

Desde la perspectiva de la investigación académica cabe mencionar que se ha explorado la temática vinculada a las ERT en diversas tesis de grado, maestría y doctorales:

- Roveretti, Daniela Natalia. (2017). La economía de una empresa recuperada en la ciudad de Mar del Plata. Un estudio de caso de la Cooperativa de Trabajo Nuevo Amanecer sobre el proceso de recuperación y la evolución económica desde su formación. (Tesis de licenciatura). Universidad de Mar del Plata. La autora investiga y desarrolla el caso de la Cooperativa de Trabajo Nuevo Amanecer, en el marco del proceso de recuperación obteniendo como resultado que mediante prácticas cooperativistas, empresariales y con el apoyo de instituciones estatales los trabajadores lograron la adaptación al nuevo esquema de autogestión.
- Ortubia Díaz, Eliana Cristina. (2014). Empresas recuperadas por sus trabajadores y trabajadoras en el sector agroalimentario mendocino: los casos de Recuperando Lo Nuestro y Oeste Argentino (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. La autora investiga dos casos (Oeste Argentino y Recuperando lo Nuestro) del sector agroalimentario de la Provincia de Mendoza. En el mismo se desarrollan



las características de ambas organizaciones enmarcado en la particular situación del sector industrial bajo análisis.

- Lisdero, Pedro (2016). Acción Colectiva y Trabajo. Estudio del caso de la Empresa Recuperada Cooperativa Junín de Salud Ltda. (Tesina de grado). Córdoba, Universidad Siglo 21. El autor realiza un análisis de una empresa de salud recuperada por sus trabajadores, focalizando en la acción colectiva y el conflicto durante su recuperación.
- Aguirrezabal, Gerardo Daniel (2013). Las empresas recuperadas en procesos de desarrollo local desde una perspectiva de economía social. El caso de la Ciudad de Rosario. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de General Sarmiento. Maestría en Economía Social. El autor propone mediante el análisis de casos de ERT enmarcados en la Ciudad de Rosario, reflexionando sobre los desafíos y potencialidades de las empresas con características de autogestión y su impacto en los procesos de desarrollo local.
- Pizzi, Daniel (2009). El movimiento de empresas y fábricas recuperadas en el contexto del Movimiento Obrero Argentino. (Tesis Doctoral). Universitat Rovira I Virgili. Desarrolla la lucha del sector de las ERT caracterizando el mismo como un fenómeno novedoso dentro de las tradiciones políticas y sindicales en un contexto de crisis.



## Marco Teórico

### La empresa - Conceptualización

Dentro del ecosistema organizacional/empresarial (y siguiendo el modelo capitalista) pueden reconocerse principalmente tres formas de organización: Privada, Estatal y Mixta, identificando esta última como un mix entre capitales privados y públicos.

Reconocemos como empresa privada a aquella cuya organización del trabajo se caracteriza por contar con socios accionistas (los cuáles suelen ser de carácter privado, en caso exista participación estatal se denominarán sociedades mixtas), los cuáles organizan y dirigen la estrategia y táctica con la finalidad de obtener lucro a partir de la manufacturación de un producto o de brindar un servicio. El otro actor participante en estas sociedades son los trabajadores, los cuáles brindan su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación dineraria o en especie y su objetivo es operativizar aquella estrategia/táctica definida por los socios capitalistas.

Es importante remarcar para el análisis futuro que se desarrolla en el presente que, bajo esta modalidad de organización del trabajo, el capitalista es quien posee la propiedad de los medios de producción (maquinaria, insumos, etc).

Las organizaciones mencionadas se encuadran principalmente bajo la Ley Nº19.550 - Sociedades Comerciales, la misma define en su artículo 1º:

*“Habrá sociedad si una o más personas en forma organizada conforme a uno de los tipos previstos en esta ley, se obligan a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambio de bienes o servicios, participando de los beneficios y soportando las pérdidas.*

*La sociedad unipersonal sólo se podrá constituir como sociedad anónima. La sociedad unipersonal no puede constituirse por una sociedad unipersonal”<sup>7</sup>*

Asimismo tipifica los tipos de sociedades de personas, donde el principio general es la existencia de un socio capitalista por un lado, y trabajadores por otro. Dichas relaciones se reglamentan mediante la Ley 20.744 – Contrato de Trabajo y por los convenios colectivos de trabajo homologados aplicables a la rama o actividad correspondiente.

Conceptualmente, una organización es un sistema social, en el que se coordinan

---

<sup>7</sup> Ley 19.550 – Sociedades Comerciales. Disponible en:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>



racionalmente las actividades que realizan un cierto número de personas, con la finalidad de alcanzar objetivos comunes y explícitos, mediante la división de funciones y del trabajo y con una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad (Dei, Menna, Parsajuk, Sanz. 1995)<sup>8</sup>.

Dentro del paraguas de organizaciones pueden encontrarse distintos tipos, las cuáles son habitualmente denominadas en su totalidad como empresas aunque en general se aplica dicho nombre a aquellas que, dentro de un marco legal preestablecido, persiguen un fin lucrativo mediante la producción de bienes o servicios. Este modo de caracterizar unívocamente a la organización con el fin de lucro causa cierta controversia entre distintos autores, ya que el término organización también hace referencia a aquellas que no persiguen un fin económico.

Teniendo en consideración lo antedicho, para aproximarse al tipo cooperativo, lo más asertivo es hacer la clasificación de organizaciones en función de los objetivos o necesidades que se pretende satisfacer. En este sentido, las empresas armonizan los intereses de las personas, los deseos de los consumidores y la responsabilidad ambiental y social. De modo que la prueba de cualquier empresa no es la maximización de la ganancia, sino la obtención de una utilidad suficiente para cubrir los riesgos de la actividad económica y de ese modo evitar pérdida.

Desde este enfoque pueden reconocerse dos tipos de organizaciones según el sector en que se ubiquen (Paiva 2004):

1. Sector privado - lucrativo (integrado por Empresas Privadas en sentido puro), que satisfacen necesidades ajenas a ellas mismas, orientadas a las demandas del mercado y que en el proceso obtienen un lucro.

2. Sector privado - no lucrativo (integrado por Asociaciones Civiles, Fundaciones, Cooperativas, Mutuales, etc.) que, al igual que el estado, buscan el bien común o fines sociales, mejorando la calidad de vida o la eficiencia interna, en la prestación de servicios, de grupos y/o comunidades. Este último tipo ha ido tomando relevancia bajo el concepto de Tercer Sector. Su denominación es realizada por exclusión y comprende a aquellos organismos/órganos que no se encuadran dentro de los sectores sociales denominados estatales o de mercado, englobando a organizaciones que van desde las ONG y sindicatos hasta cooperativas, mutuales y organizaciones de

---

<sup>8</sup> DEI, Daniel; MENNA, Norma; PARSAJUK, Daniel; SANZ, Sebastián. (1995). *Recursos Humanos en las Organizaciones*, pág. 27. Buenos Aires, Argentina. Ed. Docencia.



apoyo. Es decir son “*un conjunto de instituciones cuya característica principal es ser privadas pero no lucrativas y desenvolverse en el espacio público para satisfacer demandas no satisfechas ni por el Estado, ni por el Mercado.*”<sup>9</sup>

### **Tercer Sector. Definición y relación con las ERT.**

En Argentina, diversas fundaciones y organizaciones de socorro, culturales, sociales que se encuadrarían dentro de la órbita del tercer sector las cuáles se han ido desarrollando a lo largo de la historia con la finalidad de promover el bien público. En palabras de Andrés Thomson (1994) “*Aún desde antes de la formación del Estado nacional, pero con mucho mayor importancia a partir de la primer mitad del siglo XIX, existieron entidades privadas de diferentes tipos que compartían el no poseer ánimos de lucro y el perseguir propósitos de bien público. Ellas que intervinieron decididamente en la estructuración de las políticas culturales, asistenciales y sociales*”<sup>10</sup>. Siguiendo al autor, estas asociaciones civiles han recibido influencia de diversas ideologías, religiones y corrientes migratorias, y en torno a ellas se han desarrollado intereses políticos que ayudaron a delinear la intervención social del Estado dando lugar, con el correr de los años, a límites institucionalmente difusos entre ambos sectores.

Tanto entonces como en la actualidad, las demandas que buscan satisfacer son de lo más variadas y diversas, como por ejemplo cuestiones referidas a empleo, salud, ambiente, derechos ciudadanos y de minorías. Asimismo, su grado y tipo de organización va desde clubes barriales a organizaciones de nivel internacional como Greenpeace. Este amplio espectro dificulta el establecimiento de objetivos y una caracterización unívoca de este colectivo, pero más allá de ello, analizaremos algunas precisiones que permiten realizar una tipificación de las mismas.

En términos generales y en lo relativo al objeto de estas organizaciones (Paiva 2004):

- Algunas de ellas tienen la particularidad de que se dedican a la producción de bienes o servicios, tomando acción en actividades o sectores que podrían clasificarse dentro del sector mercado. Por ejemplo, aquellas que persiguen la generación de empleo mediante la promoción de micro y medianas empresas.

<sup>9</sup> Paiva, Verónica. *¿Qué es el Tercer Sector?* (2004) UCES, Revista Científica de UCES Vol III N°1, Buenos Aires, Argentina.

<sup>10</sup> Thompson, Andrés. *EL "TERCER SECTOR" EN LA HISTORIA ARGENTINA.* (1994) CEDES, Buenos Aires, Argentina.

Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/cedes/thom2.rtf>



- Otro grupo tiene por objeto asistir a población vulnerable, como ser comedores, clubes barriales, sociedades de fomento.
- Por último, otras instituciones persiguen la defensa de derechos como ser ambientales, derechos humanos o defensa al consumidor.

Por otro lado, se sigue la tipificación de estas organizaciones desarrollada por Lester Salomon y Helmut Aneheir (1992)<sup>11</sup> ya que los criterios utilizados por los mismos para la definición de las características comunes a este tipo de organizaciones, han sido reconocidos a nivel internacional y tomadas como guía de numerosos trabajos de investigación<sup>12</sup>. A saber:

- Estructuradas: supone la presencia de cierto grado de formalidad y de permanencia en el tiempo, aunque no es indispensable que las organizaciones cuenten con personería jurídica.
- Privadas: que estén formalmente separadas del Estado, aunque está contemplada la posibilidad de que reciban fondos públicos y/o que funcionarios del Estado formen parte de su directorio.
- Autogobernadas: que tengan la capacidad de manejar sus propias actividades y elegir sus autoridades.
- Que no distribuyan beneficios entre sus miembros: este criterio supone que las ganancias generadas por la institución no deben ser distribuidas entre sus miembros.
- Voluntarias: de libre afiliación.

Las ERT se identifican plenamente con las características descriptas en tres de

---

<sup>11</sup> SALAMON, Lester - ANEHIER, Helmut. (1992) *Defining the nonprofit sector 1: The question of definitions. Working papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, N° 2*, Baltimore, The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

<sup>12</sup> Nota: Dada la heterogeneidad que se ha ido mencionando y con el fin de que los diversos papers e investigaciones que se realizan tengan una correlación, la tipificación de los autores mencionados ha servido como una conceptualización estandarizada. Véase:  
Campetella, Andrea; Gonzalez Bombal, Ines; Roitter, Mario. (2005) *Definiendo el sector sin fines de lucro en Argentina*. CEDES. Nuevos documentos CEDES. Buenos Aires, Argentina.

Paiva, Verónica. *¿Qué es el Tercer Sector?* (2004) UCES, Revista Científica de UCES Vol III N°1, Buenos Aires, Argentina.

Denda, Elena; Rossi, Silvia; Planp, Ma Amanda. (2013) *El Tercer Sector ¿es el tercero en Argentina?, Organizaciones, integrantes y poblaciones objetivos*. 1a ed. - Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina

Thompson, Andrés. (1994) *EL "TERCER SECTOR" EN LA HISTORIA ARGENTINA*. CEDES, Buenos Aires, Argentina.



las cinco categorías ya que manejan sus propias sus propias actividades, se reúnen en asamblea periódicamente y poseen órgano administrativo. Las mismas, son formales ya que deben inscribirse en el organismo de control pertinente y bajo una forma jurídica determinada para poder producir y comercializar dicha producción; el último punto es el relativo a su carácter privado, ya que se conforma de individuos que no pertenecen al Estado y que han dejado de pertenecer a una organización privada tradicional.

Pero ¿qué sucede con la no distribución de los beneficios entre sus miembros y la libre asociación? En el caso de la no distribución existe una diversificada fuente de ingresos donde predominan las donaciones que pueden provenir de personas tanto físicas como jurídicas; asimismo la financiación puede provenir del Estado mediante aportes directos de un organismo o bajo la modalidad de subvenciones o rebaja en impuestos y contribuciones (Herrera Gómez 2018)<sup>13</sup>. Por último, existe el canal de ingresos mediante la venta de bienes y servicios que derivan de eventuales recargos monetarios de la comercialización, prestación o de la entrada procedente de actividades comerciales marginales.

Las ERT podrían aproximarse a esta última clasificación pero, siendo que los ingresos si se generan por la comercialización y los mismos son redistribuidos entre los socios, para la compra de materia prima y el excedente; en caso de existir, se invierten en la mejora productiva. Con lo cual podemos vislumbrar que no sería posible identificarlas inequívocamente con este sector.

En lo que respecta a la libre afiliación, al ingresar a una ERT se hace bajo la figura de socio, lo que implica derechos y responsabilidades dentro de la empresa, entendiendo que este punto no se encuentra alineado con lo expuesto.

Por lo tanto, ¿es correcto caracterizar a las ERT dentro del tercer sector? Trinchero (2007) niega la pertenencia al tercer sector ya que *“se evidencia en el hecho de que la experiencia de los trabajadores lleva en su seno los límites de la empresa capitalista en cuanto al sostenimiento del trabajo. De haber sido trabajadores organizados gremialmente para la lucha salarial, típica de la relación mercantil del*

---

<sup>13</sup> Herrera Gómez Manuel. (2018) *“La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas.* Universidad de Granada. Departamento de Sociología. Granada. España.



*trabajo con el capital, pasaron a ser trabajadores que se encuentran frente al imperativo de sostener el trabajo y el salario por sus propios medios”<sup>14</sup>.*

Con el fin de tomar una postura ante las variantes brevemente desarrolladas, en el presente se contemplará a las ERT dentro del espacio conceptualizado como Economía Social y Solidaria (concepto que se desarrolla en mayor profundidad en sección posterior), lo cual explica la existencia de una tangente con el Tercer Sector. Ello es debido a que puede identificarse la existencia de la mayoría de las características enunciadas por Lester Salomon y Helmut Aneheir (1992)<sup>15</sup> y resaltamos los lazos sociales y solidarios que se generan a partir de la experiencia de recuperación tanto entre los trabajadores (socios), la comunidad que los rodea y el apoyo a otras empresas bajo la misma situación. Asimismo, daremos importancia a la estructura jurídica que se aplica para reafirmar esta elección. A tales fines se analizará a continuación el modelo cooperativo y su cuerpo legal y por otro el concepto de economía social y solidaria.

### **Economía Social y Solidaria**

Coraggio Jose Luis (2011) refiere a la economía social y solidaria como contraposición de la economía “a secas” (que se asocia con el mercado capitalista) y la economía política (como estado regulador e interventor en las relaciones de clase, privatizando los beneficios y el valor del trabajo, tasa media de ganancia y precios de producción) y la denomina como “*la posibilidad de desarrollar una socioeconomía, en que los agentes económicos no son escindidos de sus identidades sociales, mucho menos de su historia y de su incrustación en el mundo simbólico e institucional que denominamos cultura. Al ver la economía como inseparable de la cultura, la Economía Social la mira como espacio de acción constituido no por individuos utilitaristas que buscan ventajas materiales, sino por individuos, familias, comunidades y colectivos de diverso tipo que se mueven dentro de instituciones decantadas por la práctica o acordadas como arreglos voluntarios, que actúan haciendo transacciones entre la utilidad material y los valores de solidaridad y cooperación, limitando (no*

---

<sup>14</sup> Trincherro Hugo. (2007) *Economía política de la exclusión. Para una crítica desde la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT)*. Cuadernos de Antropología Social Nº 26, pp. 41–67, FFyL – UBA, Buenos Aires, Argentina.

<sup>15</sup> SALAMON, Lester - ANEHIER, Helmut. (1992) *Defining the nonprofit sector 1: The question of definitions. Working papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Nº 2*, Baltimore, The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.



*necesariamente anulando) la competencia”<sup>16</sup>*

Según Andrés Ruggeri (2009), el concepto de economía social tiene dos vertientes. Aunque la idea de economía social se confunde y mezcla con la de economía solidaria, puede decirse que la economía social surge como consecuencia de la desaparición del Estado de bienestar y la implantación de las políticas neoliberales del Consenso de Washington. *“Cuanto mayor era el éxito (por supuesto, definido en los términos regresivos del modelo) de la política neoliberal, mayor era la necesidad de diseñar mecanismos de contención para la explosiva situación social que se iba generando, en caída sin red a las profundidades de lo que se dio en llamar exclusión social. La noción de exclusión social, así como anteriormente la de marginalidad, intenta naturalizar, en el esquema del modelo neoliberal, la generación permanente de desocupados como parte del funcionamiento inherente a la nueva etapa del régimen de acumulación capitalista y el traspaso al Estado, ya no de parte del costo de reproducción de la fuerza de trabajo como en el Estado de Bienestar, sino de la función de garante de la continuidad de la expropiación permanente del trabajo por el capital mediante el sostenimiento de los mínimos niveles de gobernabilidad necesarios en una situación social límite, que de otro modo sería (y frecuentemente lo es) explosiva y riesgosa para la misma naturaleza de las reformuladas relaciones entre el capital y el trabajo. Esto se da mediante el sostenimiento estatal de un enorme aparato de financiación de emprendimientos que no terminan siquiera por reproducir la vida de los trabajadores pero sí de crear la ilusión de estar desarrollando empresas autogestionarias en base a una lógica económica solidaria”<sup>17</sup>.*

Se puede observar que la economía social y solidaria, se gesta a partir de la necesidad de incluir e identificar a ciertos actores sociales que han sido excluidos, con la aplicación del modelo económico liberal, del sistema de relaciones mercantiles tradicionales. Es posible su agrupamiento ya que poseen ciertas características comunes de solidaridad y búsqueda del auto sustento sin tener como objetivo primario la generación de lucro sino que se guían por lograr su continuidad laboral.

Resumiendo y antes de desarrollar en profundidad la autogestión y como es el proceso de conformación de las ERT así como su vinculación con los gremios podemos

---

<sup>16</sup> CORAGGIO, José Luis. (2011) *“Economía Social y Solidaria – El trabajo antes que el capital”*. Pág. 44-45. Ediciones Abya-Yala.

<sup>17</sup> RUGGERI, Andrés. (2009) *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Pág. 31. Facultad de Filosofía y Letras. UBA. Buenos Aires, Argentina.



considerar que, las ERT son cooperativas de trabajo que se conforman bajo dicho modelo luego de la expropiación de la empresa fallida, cuyos principios y características pueden identificarse dentro del Tercer Sector y la Economía Social y Solidaria, teniendo en cuenta sus relaciones internas y con el medio donde actúan.

Con la finalidad de aclarar e individualizar a las ERT dentro del ecosistema organizacional y para completar el análisis desde lo jurídico – organizacional, analizaremos si este tipo de modelo puede ser considerado como PyME.

### **PyME y ERT. Semejanzas y Diferencias**

Las PyME son aquellas pequeñas y medianas empresas (como indica su sigla) que producen bienes y/o servicios para su reproducción y comercialización, con lo cual en un primer momento podemos advertir que trata de una organización del Sector Mercado y no del Tercer Sector como categorizamos a las ERT. El Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación<sup>18</sup> y la AFIP<sup>19</sup> clasifican a las PyME en diversas categorías teniendo en cuenta como variables para dicha discriminación: la actividad, la cantidad de personal que emplea y el monto de facturación anual.

En este primer acercamiento, podemos resaltar que la relación existente al interior de las PyME es de carácter mercantil y no (solidariamente) asociativo ya que por un lado, quienes conforman la empresa son empleados cuya relación con la misma se regula legalmente; y por otro lado, la facturación presupone la existencia de un ingreso cuyo fin no es solo la redistribución entre los socios de las cuotas pertinentes (si bien parte del mismo será destino al pago de salarios), sino que persigue la generación de lucro. Por otro lado, las PyME conformadas e inscriptas como tal, cuentan con facilidades en el acceso a líneas de financiación, en promoción productiva/industrial y reembolsos en capacitación mediante el programa SePyME.

En cuanto al acceso al crédito, las PyME cuentan con acceso a línea de microcréditos y financiación, siendo que las ERT, al no encontrarse categorizadas como PyME debe recurrir a la financiación tradicional la cual suele ser de difícil acceso debido a factores como, por ejemplo: no cumplimentar requisitos de acceso o la imposibilidad de generar lucro para poder hacer frente al crédito y a los intereses del mismo. En este punto, es importante destacar que algunos gobiernos provinciales y municipales han puesto a disposición de las ERT las herramientas de apoyo y

---

<sup>18</sup> Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-categorias-para-ser-pyme>

<sup>19</sup> Disponible en: <https://pymes.afip.gob.ar/estiloAFIP/pymes/ayuda/default.asp>



fortalecimiento existente para las PyME (por ejemplo el de la Provincia de Buenos Aires<sup>20</sup>) lo cual equipara las posibilidades para ambos modelos organizacionales.

La mayor diferenciación se da en la conformación y objeto primario de ambos modelos, en el caso PyME las mismas se crean y desarrollan con el objeto de realizar una actividad que genere ingresos para auto sustentar a la misma; este caso dista de la recuperación de empresas, donde el objeto primario se centra en la manutención de la fuente de trabajo y donde dicha recuperación suele llevarse adelante en el marco de la lucha obrera para lograr expropiar el capital de trabajo, el cual es un pilar fundamental para que la organización subsista.

Para concluir sobre este punto, creemos que para las ERT si deberían existir las mismas oportunidades de apoyo y acceso a herramientas que poseen las PyME, ya que (exceptuando su forma jurídica) por su conformación y facturación pueden enmarcarse dentro de esta categoría pero como se ha mencionado sólo algunos organismos han incorporado esta consideración, logrando equiparar en oportunidades a las PyME y ERT.

### ¿Qué es una Cooperativa?

La Alianza Cooperativa Internacional, en su Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos, define: *“Las cooperativas son negocios propiedad de sus miembros y gestionados por ellos. Independientemente de que sus miembros sean clientes, empleados o residentes, todos ellos tienen el mismo voto en relación a la actividad del negocio y el reparto igualitario de los beneficios”*<sup>21</sup>

La ley N° 20.337 – Ley de Cooperativas, en su artículo 2, conceptualiza y caracteriza este tipo de organización enumerando las variables a cumplimentarse para la creación de las mismas<sup>22</sup>:

“ARTICULO 2º.- Las cooperativas son entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios, que reúnen los siguientes caracteres:

- 1º. Tienen capital variable y duración ilimitada.
- 2º. No ponen límite estatutario al número de asociados ni al capital.
- 3º. Conceden un solo voto a cada asociado, cualquiera sea el número

<sup>20</sup> Disponible en: [https://www.gba.gob.ar/produccion/area\\_de\\_trabajo/empresas\\_recuperadas](https://www.gba.gob.ar/produccion/area_de_trabajo/empresas_recuperadas)

<sup>21</sup> Identidad Cooperativa: Nuestros Principios y valores. Disponible en:

<https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>

<sup>22</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>



de sus cuotas sociales y no otorgan ventaja ni privilegio alguno a los iniciadores, fundadores y consejeros, ni preferencia a parte alguna del capital.

4°. Reconocen un interés limitado a las cuotas sociales, si el estatuto autoriza aplicar excedentes a alguna retribución al capital.

5°. Cuentan con un número mínimo de diez asociados, salvo las excepciones que expresamente admitiera la autoridad de aplicación y lo previsto para las cooperativas de grado superior.

6°. Distribuyen los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales, de conformidad con las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 42 para las cooperativas o secciones de crédito.

7°. No tienen como fin principal ni accesorio la propaganda de ideas políticas, religiosas, de nacionalidad, región o raza, ni imponen condiciones de admisión vinculadas con ellas.

8°. Fomentan la educación cooperativa.

9°. Prevén la integración cooperativa.

10°. Prestan servicios a sus asociados y a no asociados en las condiciones que para este último caso establezca la autoridad de aplicación y con sujeción a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 42.

11°. Limitan la responsabilidad de los asociados al monto de las cuotas sociales suscriptas.

12°. Establecen la irrepartibilidad de las reservas sociales y el destino desinteresado del sobrante patrimonial en casos de liquidación.

Son sujeto de derecho con el alcance fijado en esta ley.”

La organización de tipo cooperativo además de buscar un objetivo mediante su modo de organización, actúa bajo principios de solidaridad equiparando a todos sus socios al mismo nivel, rompiendo con el esquema de jerarquización que las organizaciones de capitales privados suelen poseer.

El método organizativo y de toma de decisiones democrático que se realiza mediante el órgano denominado asamblea, da cuenta de una socialización y solidaridad en las relaciones establecidas. Estas dos características son principios fundamentales de la economía social y solidaria.



## Organizaciones Autogestionadas

En párrafos anteriores, se habla de empresas autogestionarias, pero ¿cómo se definen este tipo de organizaciones?

El concepto de autogestión refiere a una unidad económica – productiva o de servicios – que atraviesa un proceso por el cual pasa de la gestión privada, a la gestión colectiva de sus antiguos asalariados. En el curso de este proceso, los trabajadores toman en sus manos la producción o la actividad económica de la empresa debido por lo general al abandono o cierre patronal, causado por diversos motivos, buscando primordialmente la conservación de sus puestos de trabajo. (Peixoto de Albuquerque. 2003).

Sin embargo, este concepto no deja de ser ambiguo, haciendo alusión por un lado a las relaciones sociales como un todo y por otro a las relaciones económicas en particular (Ruggeri 2009). Para reducir la ambigüedad conceptual “*nos referimos a la gestión de los trabajadores sobre una unidad empresarial prescindiendo de capitalistas y gerentes y desarrollando su propia organización del trabajo, bajo formas no jerárquicas.*”<sup>23</sup>

El proceso de autogestión es una dinámica colectiva y permanente, que no solo no puede ni debe ser reducida a una normativa (como la cooperativa de trabajo) ni a determinada forma de funcionamiento, siendo que no responde –hasta el momento– a modelos claramente definidos ya que los mismos van evolucionando a la luz del número creciente de ERT.

Una de las problemáticas que enfrentan las ERT deriva de la relación y representación sindical posterior a la ocupación, expropiación y conformación de la organización bajo la nueva tipología de cooperativa. Para ello a continuación, haremos un breve recorrido conceptual con el objetivo de describir el modelo sindical argentino y las organizaciones sindicales que lo componen.

## Asociaciones Sindicales

Las asociaciones sindicales son organizaciones permanentes de trabajadores que se vinculan por actividades profesionales o económicas, a los fines de promover y defender los intereses y derechos de los trabajadores. Las mismas se caracterizan por ser de carácter permanente, voluntario, independiente, sin fines de lucro y estructurado con

---

<sup>23</sup> RUGGERI, Andrés. (2009) *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina. Capítulo 3 Autogestión y Economía Social*. Facultad de Filosofía y Letras. UBA. Buenos Aires, Argentina.



jerarquía interna.

Existen dos tipos de asociaciones gremiales teniendo en cuenta su inscripción en los entes gubernamentales:

- Entidades simplemente inscriptas: a partir de su inscripción tendrá personería jurídica y detendrá el derecho de: peticionar y representar los intereses individuales de sus afiliados; representar intereses colectivos de sus miembros, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría, asociación con personería gremial ya que si así fuese esta última es quien tiene la potestad de realizar dicha actividad; promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales que mayormente se asocian al sistema de salud y seguridad social, el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de la seguridad social; la educación general y la formación profesional de los trabajadores; imponer categorizaciones a sus afiliados y realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.
- Entidades con personería gremial: El artículo 25 de la Ley N° 23.551 expone “la asociación sindical que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:
  - Inscripción previa
  - Ser suficientemente representativa (afilie a más del 20% de los trabajadores que intente representar)”

Las asociaciones sindicales con personería gremial cuentan con derechos exclusivos que incluyen la defensa y representación ante el Estado y los empleadores de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, la participación en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas, intervención en negociaciones colectivas y vigilar el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social (concertar CCT), colaboración con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores, constitución de patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutuales, administración de sus propias obras sociales y participar en las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Asimismo, pueden clasificarse en función del grado en: a) los sindicatos o uniones - organizaciones de 1er grado; b) las federaciones – organizaciones de 2do



grado que agrupan asociaciones de primer grado; c) confederaciones –organismos de 3er grado integrados por las federaciones.

O de cómo se agrupan los trabajadores que la componen:

- Horizontales: concentran a trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión.
- Verticales: trabajadores de una misma rama o afines.

Asimismo, la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551), contextualizan los derechos sindicales de los trabajadores y la constitución de dichas asociaciones en sus artículos 4 y 10, respectivamente<sup>24</sup>:

Artículo 4° — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Artículo 10. — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

El modelo sindical argentino posee ciertos rasgos característicos, fundados en la descripción de asociaciones sindicales expuestas anteriormente a saber:

- Reglamentarismo legal
- Forma asociativa fundada en la profesionalidad
- Unidad de representación de los intereses colectivos
- Concentración sindical
- Estructura articulada en forma piramidal
- Amplitud de los fines sindicales

---

<sup>24</sup> Ley N° 23.551. Asociaciones Sindicales. Disponible en:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>



- Representación unificada en los lugares de trabajo
- Activo protagonismo político
- Alta tasa de sindicalización

En función del modelo mencionado y sobre como la negociación colectiva se cimienta como una de las instituciones básicas que normaliza las relaciones laborales, (Radiciotti 2012) se caracteriza por dos rasgos relevantes: en primer lugar cuenta con una fuerte intervención estatal ya que es la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y es la autoridad de aplicación que regula las relaciones de los actores del mercado laboral y la vida sindical. Su intervención puede tomar diversas formas y tener distintos propósitos restringiendo y promocionando las negociaciones colectivas. El segundo rasgo se relaciona por la participación sindical por rama de actividad (verticales).



## Contextualización de las variables de estudio

En el presente apartado, se analizará las variables que dan lugar a la conformación de una Empresa Recuperada por sus Trabajadores, donde se recorrerá desde el momento en que la organización privada ingresa en la etapa de concurso hasta el momento en que se produce la quiebra, durante este proceso y debido a las reformas introducidas en la Ley de Concursos y Quiebras, existe la posibilidad de que exista continuidad en la explotación por parte de los trabajadores bajo la modalidad de cooperativa (único instrumento legal que existe en la actualidad para que los trabajadores asalariados puedan continuar con la producción), aunque los mismos tendrán que superar numerosos escollos; por ejemplo: vaciamiento por parte de los socios capitalista fallidos.

Asimismo, se busca arrojar luz sobre el modelo cooperativo, sus modalidades y funcionamiento así como describir los diversos desafíos que enfrentan los nuevos socios ante la transformación de su rol, la dificultad para deconstrucción de lo aprendido y el armado de un nuevo modelo de gestión organizacional, el cual es diametralmente opuesto al existente. La organización del trabajo deja de ser jerarquizada y ello aparece como consecuencia un cambio en la toma de decisiones.

Por último, es crítico analizar la modificación de las relaciones entre sí, con los organismos de control, con el Estado y con las agrupaciones sindicales que la nueva configuración societaria aparece. Dentro de este último punto, se verificará la participación y el rol que toman los gremios tanto en la fase de ocupación y resistencia, apoyo en lucha por la mantención de los puestos de trabajo, así como en la construcción y capacitación dentro del nuevo modelo organizacional.

## Ley de Concursos y Quiebras

El fenómeno de la crisis de las empresas se encuentra directamente vinculado a las leyes concursales, que tienen por objeto justamente, la regulación normativa de los efectos de la insolvencia empresarial. La Ley de Concursos y Quiebras vigente en Argentina constituye la herramienta jurídica que aporta el derecho privado en procura de dar respuestas a la crítica situación socio-económica existente en el país.

En el año 2011, se aprobaron las modificaciones a la ley de Concursos y Quiebras. Entre las principales modificaciones y la que nos compete en el presente y



siguiendo a Feser y Lazarini (2011)<sup>25</sup>, es que se incluye la posibilidad de la continuidad de la producción de la firma a través de los propios trabajadores, siempre que manifiesten la voluntad de hacerlo, aun cuando la cooperativa de trabajo esté en formación.

Se incorpora la continuidad de la empresa bajo la forma de una Cooperativa de Trabajo en el régimen legal de los Concursos y Quiebras, integrada por los trabajadores en relación de dependencia. Asimismo, los trabajadores tendrán prioridad para hacer una oferta y que se les adjudique en forma directa los bienes, mediante sus créditos laborales. Estas modificaciones le abren una alternativa a los trabajadores para que el camino de conformación sea más sencillo. Podemos comparar las mismas con la conformación de la primera ERT (C.I.T.A. Cooperativa Industrial Textil Argentina)<sup>26</sup> en época de Perón, ya que en aquel entonces mediante la intervención del gobierno se dio la posibilidad a los trabajadores de comprar las maquinarias con sus indemnizaciones.

Cabe destacar que durante este proceso, los trabajadores exigen la estatización bajo control obrero de sus empresas debido al acercamiento que suele tener la izquierda hacia estos fenómenos.

De aquí se deriva un elemento de importancia central en el fenómeno de la recuperación de las empresas por parte de sus trabajadores lo constituye la relación entre éstos y las organizaciones sindicales de las actividades afines.

Un elemento conflictivo radica en el hecho de que muchos de los trabajadores de las empresas recuperadas han sido trabajadores sindicalizados, pero que, a partir del proceso de normalización de las empresas, se han convertido en “cooperativistas”.

Tal como se verifica en los ámbitos de trabajo que frecuentamos, en la actualidad una parte de los trabajadores privilegia sus relaciones con los sindicatos, otros lo hacen con el cooperativismo, existiendo también un tercer sector de trabajadores que aspira a alguna forma de retorno a las empresas de los antiguos propietarios pero en contextos laborales de mayor poder de decisión de los trabajadores. En relación con las situaciones anteriores a la crisis de dichas empresas.

---

<sup>25</sup> Feser, MA. Eleonora y Lazarini, Valeria (2011). *Reforma de la ley de concursos y quiebras: desafíos para las futuras empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Idelcoop n°205, Vol 38. En el presente las autoras realizan un recorrido por las diferentes modificaciones de la Ley de Concursos y Quiebras analizando su impacto en las ERT. Dada la vigencia de la última reforma de 2011, en el presente, se analizan los cambios a la luz de esta.

<sup>26</sup> Vease <https://infocielo.com/nota/84734/dramatico-la-primera-fabrica-recuperada-del-pais-cierra-debido-a-los-tarifazos/>



Por último, y retomando el tema de la solidaridad, en los procesos de quiebra y posterior intención de los trabajadores de autogestionar la empresa, existen diferentes grados de las relaciones inter-empresas recuperadas de los distintos sectores de la economía establecen entre sí<sup>27</sup>:

a) En algunos casos existe un fuerte apoyo mutuo (que se manifiesta en préstamos, maquinarias y materia prima, intercambio de conocimientos técnicos, apoyo legal, etc.),

b) En la mayoría sólo existen contactos inter-empresas de escasa relevancia.

En los casos que se analizarán en el presente, se resalta el apoyo que existe entre ellas lo cual es de suma importancia para quienes transitan este camino y aunque incluye también contradicciones, aporta a la construcción de un espacio político-institucional común.

### Modelo cooperativista

Según la Alianza Cooperativa Internacional, en su Declaración sobre Identidad y Principios Cooperativos, adoptados en Manchester en 1995, define: "*Una Cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controladas*"<sup>28</sup>.

Las cooperativas son una forma de organización empresarial de producción que es el resultado de un contrato estipulado entre varias partes, el cual genera una entidad jurídica distinta de las partes contratantes y tiene la finalidad de fomentar los objetivos que dichas partes se propongan, siendo la característica distintiva de dicha organización la identidad intencionada entre socios y trabajadores, es decir, que todos los que trabajan en dicha organización son a su vez copropietarios de la misma y viceversa. Estas dos características de propiedad y control democrático son las que las diferencia de otros tipos de organizaciones como las empresas controladas por el capital o por el Estado.

Cada cooperativa es una empresa, en el sentido que es una unidad organizada que debe adecuarse a las leyes y funcionamiento impuestos por el mercado. El modelo cooperativista se funda sobre los siguientes pilares (valores<sup>29</sup>): Ayuda Mutua,

---

<sup>27</sup> Ruggeri Andrés y otros (2014). *Informe Cuarto relevamiento Empresas Recuperadas*. Programa Facultad Abierta. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina.

<sup>28</sup> Ica. Disponible en: <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional#valores-cooperativos>

<sup>29</sup> Ídem.



Responsabilidad, Democracia, Igualdad, Equidad, Solidaridad, Honestidad y Transparencia, Responsabilidad Social y Preocupación por los demás.

Estos valores se ponen en práctica en las cooperativas a través de los Principios cooperativos, aprobados en 1995 en el Congreso de la ACI, realizado en Manchester, Inglaterra.

En base a los mismos las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua y de libre afiliación y voluntarias, sobre este punto y según lo analizado en el apartado sobre tercer sector y las ERT, debe considerarse que la forma de ingreso a este tipo de modelo de organización es como socio, lo cual conlleva a la aceptación de los derechos y responsabilidades que de allí derivan. Es decir que contribuyen y distribuyen de manera equitativa el capital de propiedad común.

Asimismo, existe un control democrático de los miembros ya que sus socios participan en la toma de decisiones (teniendo tanto voz como voto).

Uno de los puntos importantes de esta modalidad es que se espera el compromiso con la comunidad, aquí podremos ver que la mayoría de las ERT tiene un fuerte vínculo de reciprocidad con los vecinos ya que, las primeras fomentan en algunos casos actividades educativas y culturales y los vecinos como contraparte los apoyan en su actividad.

El proceso organizativo de una cooperativa comienza cuando existe un grupo de personas que consciente de sus necesidades comunes se plantean la posibilidad de resolverlas mediante una forma legal y ordenada. Este grupo de personas debe establecer claramente los objetivos a cumplir, es decir analizar, ¿Qué se quiere hacer?, ¿Cómo lo van a hacer?, ¿Quiénes lo van a hacer?, etc. y a través de las respuestas a estos interrogantes irán definiendo el tipo de cooperativa que mejor se adapte a las necesidades, su objeto social, etc.

El Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) establece una serie de requisitos que los socios fundadores deben cumplimentar durante el proceso de armado de la cooperativa: deben certificar su asistencia a los Cursos de Información y Capacitación dictados por dicha organización, y notificar con quince (15) días de anticipación la realización de la Asamblea Constitutiva (considerada el acto fundacional de la cooperativa)<sup>30</sup>.

Nos parece oportuno incluir en este punto como es el criterio de selección de

---

<sup>30</sup> Nota: Para ampliar la información sobre la conformación de una cooperativa y los órganos que la componen véase Anexo I.



nuevos trabajadores a incorporar en la cooperativa, en sus orígenes las empresas recuperadas utilizaban en forma general criterios tendientes a priorizar la incorporación de familiares de trabajadores de la empresa o a ex-trabajadores de la misma. La ampliación de la empresa implica una solidaridad de los trabajadores con personas vinculadas a la unidad productiva, ya sea por haber trabajado allí, pertenecer a las familias de los cooperativistas o a la comunidad circundante. Con relación a los mecanismos generales de inclusión de nuevos trabajadores, en los momentos originarios eran los siguientes: el nuevo trabajador seleccionado efectuaba sus tareas durante un tiempo “a prueba”, para luego, de no mediar algún inconveniente significativo, incorporarse a la cooperativa como socio pleno.

Como adelantamos en títulos anteriores, en este tipo de construcción social suele ser una situación problemática la obtención de financiamiento para mantener los bienes de capital existentes o la adquisición de ellos en el caso que haya preexistido vaciamiento o imposibilidad de expropiación de los mismos. Desarrollamos una breve tipificación de las formas como el acceso de financiamiento.

En la etapa inicial se utilizan distintas formas de financiamiento para lograr empezar a producir:

1. Solidaridad de otros actores (donaciones y préstamos solidarios).
2. Venta de stock preexistente y materiales en desuso de la empresa fallida.
3. Se vende el servicio de procesado industrial a clientes que proveen la materia prima y retiran el producto para su comercialización o transformación posterior (trabajo a façon).
4. Inversión de seguro de desempleo en la cooperativa.

Posteriormente, en la medida que el funcionamiento productivo se normaliza, la vía central es el autofinanciamiento productivo. También en su mayoría han recibido subsidios de instituciones estatales. En cambio, la gran mayoría no toma créditos. La razón central es que estos trabajadores provenientes de firmas fallidas – que no pudieron hacer frente a su endeudamiento- sienten aversión a endeudarse. Además en cuanto a acceso crediticio refiere, la oferta para este tipo de organizaciones es bastante magra.

Considerando que una vez consolidadas el objeto de las ERT pasa a ser el de comercializar sus productos para poder sustentar sus fuentes de trabajo, estas organizaciones deberían tener acceso al crédito y a herramientas de desarrollo similares



a las PyME.

Para que las empresas se adecuen con rapidez al nuevo contexto económico, la existencia se convierte en un factor de subsistencia para las PyME y ERT. En este sentido, uno de los principales problemas a los que se ve enfrentado hoy el sector, es el financiero. Se desarrolla un breve detalle de dicha problemática con dos objetivos, en primer lugar lograr entendimiento sobre la misma, en segundo reforzar que debido a su estructura (sin considerar los mecanismos de lucha y ocupación necesarios para la mantención de sus puestos) puede asemejarse a una PyME, con lo cual encontramos semejanzas ante una misma dificultad.

El sistema financiero no estaba preparado para hacer frente a los requerimientos de este sector, ya que preferían seguir prestando a empresas de gran tamaño.

Desde ese punto de vista la banca privada nacional, no se adaptó a los cambios habidos en las empresas recuperadas y ha sido la Nación quién ha debido acudir en apoyo crediticio, en cierta forma “política”.

Estas empresas nacionales presentan debilidades propias de su escala, por ende, dentro del actual contexto económico en que se desempeñan, necesitan de un espectro de política de desarrollo tecnológico-industrial para poder lograr su inserción al mundo. Para que las PyME argentinas y las empresas recuperadas puedan competir, es necesaria una correcta asistencia crediticia, ya que las trabas de acceso al financiamiento acotan sus probabilidades de inserción.

El modelo de desarrollo nacional adoptado a partir del proceso de sustitución de importaciones, con legislación laboral protectora y alto nivel de sindicalización, redujo históricamente la participación de formas de trabajo no reguladas. En este marco, el trabajo independiente adquirió modalidades diferentes al resto de los países latinoamericanos, con una mayor heterogeneidad interna y niveles de ingresos medios relativamente altos.

La memoria de épocas de mayor bienestar de la clase trabajadora argentina hace que un sector importante no se resigne a perder los beneficios del trabajo asalariado y que, aún con un nivel de desempleo estructural importante como el actual, perciba a las actividades micro-empresariales como transitorias.

Este contexto ayuda a explicar en parte la evolución de las micro finanzas en Argentina y torna difícil cualquier tipo de predicción. Al respecto, puede señalarse que algunas experiencias de oferta de microcrédito de gran escala, se observan desde fines



de la década de 1980, pero será a partir de fines de la siguiente década que comienza a darse un gran impulso al microcrédito.

Finalmente, toda entidad cooperativa nace y se origina con el propósito de satisfacer necesidades y es así que existen diversos tipos de cooperativas, como necesidades a satisfacer. Podemos clasificarlas de acuerdo al objeto social por el cual fueron creadas y así encontramos (Ressel, A. [et al] 2013):

- Cooperativas Agropecuarias. Son organizadas por productores agropecuarios para abaratar sus costos y tener mejor inserción en el mercado, así compran insumos, comparten la asistencia técnica y profesional, comercializan la producción en conjunto, aumentando el volumen y mejorando el precio, inician procesos de transformación de la producción primaria, etc.
- Cooperativas de Trabajo. La forman trabajadores, que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción tanto de bienes como de servicios.
- Cooperativas de Provisión. La integran asociados que pertenecen a una profesión u oficio determinado (médicos, taxistas, comerciantes, transportistas, farmacéuticos, etc.).
- Cooperativas de Provisión de Servicios Públicos. Los asociados son los usuarios de los servicios que prestará la cooperativa. Podrán ser beneficiarios de servicios tales como provisión de energía eléctrica, agua potable, teléfono, gas, etc.
- Cooperativas de Vivienda. Los asociados serán aquellos que necesitan una vivienda, a la cual pueden acceder en forma asociada, tanto por autoconstrucción, como por administración.
- Cooperativas de Consumo. Son aquellas en las que se asocian los consumidores, para conseguir mejores precios en los bienes y artículos de consumo masivo.
- Cooperativas de Crédito. Otorgan préstamos a sus asociados con capital propio.
- Cooperativas de Seguros. Prestan a sus asociados servicios de seguros de todo tipo.
- Bancos Cooperativos. Operan financieramente con todos los servicios propios de un Banco. Es importante remarcar que en todos los casos debe tenerse en cuenta que la constitución de la cooperativa de trabajo no es previa, sino que es el resultante de la aplicación de los distintos planes y programas nacionales. No se tramitará la inscripción en el Registro Nacional de Cooperativas, a aquellas



que no hubieran concretado previamente el trámite con el organismo ejecutor respectivo.

### **Empresas Recuperadas por los Trabajadores (ERT)**

El Programa Facultad Abierta, dirigido por Andrés Ruggeri se ha constituido en un espacio académico para la investigación y relevamiento de datos relacionados con las ERT. A lo largo del presente apartado, se considerará como guía el texto complicado por Ruggeri (2009) “Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina” y los textos y cuadernillos desarrollados en el marco de dicho programa, ya que consideramos trata de un material inédito a nivel nacional.

#### **¿A qué se llama una empresa auto gestionada?**

Las empresas auto gestionadas son empresas que se encuentran dirigidas por sus propios trabajadores en forma colectiva. Es decir, no tienen patrón. Las funciones de estos últimos son desempeñadas por los trabajadores a través de una organización democrática de la unidad productiva, donde las responsabilidades y tareas se distribuyen de acuerdo a los criterios fijados por el conjunto. La forma más corriente de empresa auto gestionada es la cooperativa.

Las cooperativas más ajustadas a la práctica de la autogestión suelen ser del tipo cooperativas de trabajo, como ser la gran mayoría de las empresas recuperadas por los trabajadores (ERT).

En general, las ERT son empresas que los trabajadores recuperaron con el fin de mantener sus puestos de trabajo después de un proceso de ocupación y resistencia, que es percibido como conflicto. (Aguirrezabal 2013). Con el fin de favorecer al conjunto de la economía y dando entidad al fenómeno de recuperación de empresas, en el año 2011 se sancionó la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras, cuyo su impacto en las ERT ha sido explicado en el apartado correspondiente.

Ante el abandono de la empresa por parte de sus dueños, donde suelen existir maniobras de vaciamiento; es decir que, existiendo un contexto económico desfavorable muchos empresarios han decidido invertir las ganancias de la producción realizada en otros activos en lugar que los que componen su propia organización, llevando al deterioro de los bienes patrimoniales y liquidando los mismos en situaciones donde la quiebra era el único fin (quiebra fraudulenta) (Echaide 2007, Ruggeri [Et al] 2012).

En este contexto, los desafíos a asumir por parte de los trabajadores no son una tarea simple, sumado a que siendo la administración de una empresa un mundo distinto



al del trabajo asalariado se deben asumir funciones que per se estaban fuera de las tareas del trabajador.

En general, en las ERT los trabajadores que se hacen cargo de una empresa fallida tratan de organizarla de forma no jerárquica, tomando las decisiones democráticamente. El motivo principal radica en que para poder continuar con la producción de una empresa que para la ley no tenga dueños (sean capitalistas o los trabajadores), ésta debe tomar la forma de una cooperativa.

En lo que respecta al fenómeno de las Empresas Recuperadas (organizadas bajo los principios de la autogestión), el proceso de recuperación nace a partir del quiebre masivo de la industria nacional debido a la adopción de un modelo de corte neoliberal asalariado durante la década de los 90, que modificó el mercado del trabajo, dando lugar a una nueva concepción del trabajo y del acceso a derechos sociales y que encontró su techo lo cual desencadenó en la crisis del año 2001 (Antivero, Elena 2009).

Hay que tener en consideración que la antesala de estos hechos se dio en el marco de la última dictadura militar, donde los pilares de la política económica tuvieron su basamento en el endeudamiento con organismos extranjeros y apertura de importaciones lo cual arruinó la industria nacional. A partir de entonces empezó el largo y profundo proceso de desindustrialización, continuado por los gobiernos democráticamente electos de los años siguientes, con su consecuencia de concentración económica, aumento de la desocupación y de la pobreza.

Después del primer impacto de la crisis del 2001, muchos trabajadores respondieron a la misma y al desempleo ocupando las empresas que su patrón dejaba, bajo un nuevo tipo de gestión. Ocuparon y pusieron a producir las empresas quebradas o abandonadas para evitar correr la suerte de millones y convertirse en desocupados estructurales. Con la posterior recuperación económica, sin embargo, no cambió la suerte de los asalariados. Sus condiciones siguieron siendo difíciles y mediante las ERT se demostró que se puede estar en condiciones de seguir garantizando el trabajo y una vida digna.

### **¿Qué es la autogestión y cómo se relaciona con el cooperativismo?**

Se puede entender la autogestión desde un sentido amplio, tomando en cuenta relaciones de tipo político, sociocultural, económico, y en un sentido restringido, al interior de una unidad productiva o un encadenamiento de varias de ellas que conformen un polo autogestionario mayor. Un proceso de autogestión cuyos



protagonistas son los trabajadores tiene como factor fundamental el sistema social y político donde se desarrolla, ya que el proceso autogestionario se encuentra inmerso e influenciado por el mercado capitalista (Aguirrezabal 2013; Lisdero 2016).

En ese sentido, aunque los trabajadores se sientan “dueños” de su trabajo, no se puede suplir la carencia de un orden social donde se inserte el trabajo autogestionario sin depender de las relaciones sociales hegemónicas por el capital. En este marco, una empresa autogestionaria no es necesariamente una empresa de propiedad colectiva. La forma cooperativa es la única posibilidad dentro del sistema capitalista de que una empresa tenga estas características. Las ERT adquieren esta posibilidad al constituirse como cooperativas de trabajo, sin que por ello la cooperativa, necesariamente, logre asumir la propiedad de la empresa. El proceso de autogestión, es una dinámica que se debe sostener en forma permanente y por voluntad de los trabajadores y no surge de una mera normativa sino de la práctica obrera (Ruggeri [et al] 2009).

El régimen autogestionario, remonta su historia a los inicios de la Revolución Industrial. Es ese el origen de las primeras cooperativas, que fueron asociaciones de obreros que buscaron sortear las difíciles condiciones de vida y de trabajo produciendo sin los patrones o formando asociaciones para el consumo popular.

Existen determinadas características que son propias de una empresa autogestionada, aunque esta definición sea ideal ya que en la práctica no siempre se cumplen en conjunto o de la misma manera, a saber:

- Gestión colectiva
- Democracia interna
- Igualdad entre los miembros o asociados
- Utilización mayoritaria de la forma cooperativa de trabajo
- Dinámica autogestionaria, no formal.
- No explota otros trabajadores.
- Solidaridad social.

En cuanto a autogestión y cooperativismo refiere las primeras cooperativas fueron intentos de formar empresas de trabajadores bajo gestión colectiva, durante la construcción del capitalismo industrial. En 1844, se forma una de las primeras cooperativas la famosa cooperativa de Rochdale, formada por obreros tejedores ingleses. La particularidad de la misma es que sistematizó los principios del cooperativismo que fueron mencionados en el apartado sobre el modelo cooperativista.



Hubo otro hito que debido a la formación de Rochdale marco la historia del cooperativismo y es que significó la ruptura con el movimiento obrero que intentaba luchar por derechos de los trabajadores y la democracia política, mientras que esta cooperativa, debido a sus principios no representaba casi cuestionamiento alguno al estado de cosas existente (Ruggeri [et al] 2009). Hasta ese momento, cooperativas y sindicatos eran parte de la misma lucha. De hecho, es el comienzo de la línea hegemónica del cooperativismo a nivel mundial que construye una forma de organización económica que convive con las empresas capitalistas que viven de la explotación de los trabajadores. Ello, no debería ser lo mismo para las cooperativas de trabajo, ya que este modelo legal ha sido un instrumento de utilización por los empresarios para precarizar el sistema laboral al cual los trabajadores deben regresar para autogestionar su sistema de trabajo.

### Los problemas de la Autogestión

Hay que considerar que el camino hacia la autogestión está lleno de dificultades que los nuevos socios trabajadores deben sortear, desde la adopción de una forma de trabajo y nuevas funciones, falta de derechos laborales hasta la falta de capital de trabajo. Pero posiblemente todos ellos son parte de uno mayor: la ausencia de un modelo autogestionario que defina un camino claro hacia una empresa de trabajadores auto gestionados, económicamente viable y que logre sobrevivir a la competencia del mercado capitalista.

Partiendo de esta idea básica de ausencia de modelos, a continuación se desarrollan algunas de las principales problemáticas de las empresas auto gestionadas en la Argentina, haciendo foco en las ERT<sup>31</sup>:

1. FALTA DE LEGISLACION ADECUADA: Armar una cooperativa de trabajo es un trámite, que le brinda a los trabajadores un tipo de organización legalmente válido adaptable a las características autogestionarias. En el caso de las ERT, permite la posibilidad de ser reconocidos como una continuidad laboral y productiva de la empresa fallida sin asumirse como continuación legal de la empresa quebrada y, por lo tanto, sin heredar las deudas dejadas por los empresarios.

---

<sup>31</sup> Ruggeri, Andrés; Galeazzi, Cecilia; García, Fernando. Cuaderno para la autogestión #2. Problemas del trabajo auto gestionado. Disponible en: [https://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos\\_autogestion.html](https://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos_autogestion.html)  
Nota: Los Cuadernos para la Autogestión son una serie de cuadernillos que consolidan herramientas para ayudar a la experiencia autogestionaria



La cooperativa permite operar en forma legal en el mercado y ser beneficiarios de la eventual expropiación por parte del Estado de las instalaciones, maquinarias y otros bienes de la antigua empresa. Hasta ahí las ventajas, pero la falta de una legislación que contemple las particularidades del trabajo auto gestionado en general, y de las recuperadas en particular, salta a la vista apenas empiezan las empresas a funcionar. La primera es la más obvia: la propiedad. Es una discusión incluso entre los trabajadores y sus organizaciones qué tipo de propiedad tendría que utilizarse para las empresas auto gestionadas, si propiedad social, estatal, de la cooperativa, mixta o cogestionada, etc.

Hasta 2011, previo a la sanción de las modificaciones de la Ley de Contratos y Quiebras ya analizadas, la única herramienta legal con que contaban los trabajadores de empresas recuperadas era la ley de expropiación. Al expropiar y declarar de utilidad pública la empresa, el poder legislativo ponía a la propiedad bajo el paraguas de esta ley y permitía su uso por parte de los trabajadores. Este proceso frena la quiebra, pero deja abierto el problema de quién es el propietario de la empresa, pues la quiebra no desaparece, los acreedores continúan y el conflicto por las deudas de los viejos empresarios. Esto no sería grave si no afectara el funcionamiento de la empresa, que al no tener más que un permiso de uso no puede disponer de los bienes como garantía, no es sujeto de crédito y otra serie de limitaciones legales para operar. La falta de claridad sobre la condición de la propiedad es un grave obstáculo para las ERT.

El otro eje importante, dentro de la cuestión legal, es la propia figura del trabajador auto gestionado lo cual no se abarca en la ley de cooperativas, ya que sólo contempla a los trabajadores como asociados, con lo cual la mayoría de las normas que se derivan de esto toman al asociado no como un trabajador que forma parte de una estructura de gestión colectiva del trabajo, sino como un propietario. Sin embargo, esto no debería significar que deba renunciar o carecer de los derechos laborales que tienen los trabajadores asalariados, especialmente en el período más precario del comienzo de las cooperativas y empresas recuperadas.

En el proceso de recuperación de una empresa por los trabajadores se pierden derechos laborales que no siempre pueden ser reconquistados al formar



una cooperativa de trabajo, básicamente los derechos a la seguridad social y la antigüedad, además del derecho a la sindicalización.

2. EL CAPITAL DE TRABAJO: En el caso de las empresas recuperadas, donde frecuentemente el empresario abandona el establecimiento dejando a los trabajadores librados a su suerte, sin recursos ni sin acceso a las instalaciones (que deben ser ocupadas), sin insumos y muchas veces también con la cadena productiva quebrada y los lazos con el mercado destrozados por incumplimientos y estafas, ¿de dónde sale el capital para producir? La respuesta, como saben todos los trabajadores, es la misma que en cualquier otro caso: del trabajo.

Este trabajo en un principio debe destinarse exclusivamente (o casi) a generar ese capital básico para que la empresa pueda volver a la producción. En todo caso, lo que aquí tenemos es la formación del capital de trabajo mediante un esfuerzo no retribuido a los trabajadores en forma inmediata, pero que lo será (o lo tendría que ser) cuando la nueva empresa auto gestionada esté funcionando a pleno.

3. PROBLEMAS DE GESTION: Es lógico pensar que la producción bajo formas autogestionarias implica modificaciones en la organización del proceso de trabajo, pero hay un cambio importante en la estructura organizacional que es obligatorio: suplir la ausencia de capataces y jefes con lo cual todos los integrantes se encuentran en igualdad de condiciones ante el trabajo.

La necesidad de superar esta situación empuja a los trabajadores a buscar llenar los huecos en el proceso productivo y en la gestión empresarial, lo que incluye algunas modificaciones en el proceso de trabajo. La primera es la reasignación de tareas y la multiplicación de funciones. El déficit operativo que representa esto en un comienzo puede convertirse a la larga en una ventaja relativa, pues estos trabajadores pueden ocupar diferentes puestos. Habiendo adoptado la casi totalidad de las ERT la forma de cooperativa de trabajo, las mismas deben acogerse a los lineamientos y principios que regulan las mismas. La relación entre en consejo de administración y asamblea de socios adquiere formas



particulares en las recuperadas, más acorde con su origen en la lucha obrera y la aplicación de la democracia directa en la gestión y toma de decisiones, ello da como consecuencia el cambio de roles entre los órganos mencionados.

En las ERT, ante la frecuente ausencia del sindicato y como requisito indispensable para los difíciles momentos del cierre de la fábrica, la asamblea de trabajadores es esencial como factor de unidad y de debate frente a una situación incierta, que exige no equivocarse en los momentos claves y contar con el apoyo de todo el conjunto. La asamblea oficia como factor de unidad entre los trabajadores constituyéndose en un elemento importante del movimiento obrero.

4. **PROBLEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL:** En el caso de las ERT o de cualquier cooperativa de trabajo formada por trabajadores que antes se desempeñaron como asalariados, la pérdida de derechos laborales, especialmente en el área de la seguridad social es un problema que ninguna legislación contempla.

5. **LA INCORPORACION DE TRABAJADORES:** Las cooperativas de trabajo solo pueden emplear como trabajadores a sus propios socios con plenos derechos y obligaciones. Para que una ERT conformada como cooperativa de trabajo pueda incorporar trabajadores (según una disposición del INAES) debe integrarlos a prueba por un periodo de 6 meses y luego asociarlo o despedirlo.

### **Autogestión y Economía Solidaria**

Desde hace unos años, distintas dependencias del Estado, tanto nacionales como provinciales y municipales, han creado secretarías o dependencias de Economía Social donde atienden aquellos temas relacionados con la autogestión y el cooperativismo. Lo que cuesta ver en la idea de la economía social es la autogestión de los trabajadores como eje fundamental que debe atravesar todos sus emprendimientos, y esto se debe a la enorme heterogeneidad de los sectores incluidos.

Asimismo, realizando un paralelismo hemos encontrado esta heterogeneidad en las organizaciones tipificadas como tercer sector, ya que se engloba a aquellas que no pertenecen a la órbita estatal ni a las privadas que persiguen fines de lucro. La otra diferencia es que se pone el acento en la formación de un sector económico, alternativo



o no, que se define como ni público ni privado, y que, en la práctica, se mueve en los márgenes de la economía capitalista. El análisis de la economía social mayoritariamente no considera la condición de trabajador dentro del mismo, ni en el motivo que los lleva a formar parte de las organizaciones que la economía social contiene adjudicando valores a esta forma de trabajo.

El trabajo auto gestionado, en especial las empresas recuperadas, parten de la lucha por conservar la fuente de trabajo dentro de la economía formal. Se trata de la clase trabajadora dando continuidad a la experiencia e historia de la clase trabajadora, tanto argentina como mundial, mediante nuevos instrumentos de lucha. La toma de fábricas, recuperación de empresas y puesta en funcionamiento forma parte de una estrategia legítima de luchas del movimiento obrero y no debe perder de vista esos orígenes. (Ruggeri [Et al] 2012)

## Los sindicatos y el movimiento obrero en Argentina

### Historia del movimiento obrero

En Argentina, fue el modelo económico agroexportador el motor de la economía (mediados del siglo XIX y hasta principios de la década de 1930) generando una gran demanda de puestos de trabajo que excedió a la escasa mano de obra disponible en el país, debido a su escasa población. Como consecuencia de ello y con el objetivo de poblar el territorio para el desarrollo económico se fomentó la política de inmigración. De este modo, emigraron de sus países de origen millones de trabajadores europeos que escapaban de las condiciones de pobreza y marginalidad de sus países de origen. Muchos de ellos se instalaron en el campo y en el incipiente sector industrial vinculado al mismo, constituyendo los basamentos de la clase obrera argentina en formación.

La mayor cantidad de trabajadores se concentraron alrededor de la industria del transporte (ferrocarril) y de los puertos donde existían niveles de explotación extremos, con jornadas de trabajo que se extendían por encima de las 10 horas diarias bajo condiciones precarias de salubridad y con salarios de subsistencia.

Dentro de este contexto surgen los primeros sindicatos que generaron espacios de adaptación y de pertenencia a los inmigrantes europeos. Debido al crecimiento de la actividad gremial y a la par de las movilizaciones y de las medidas de fuerza llevadas adelante por los trabajadores se creó la primera central sindical, la FOA (Federación Obrera Argentina). Estas luchas devinieron en que el gobierno sancione en el año 1902 la ley 4144, conocida como la ley de Residencia, que permitía la expulsión hacia sus



países de origen de aquellos extranjeros considerados indeseables debido a sus actividades políticas y sociales. La FOA se convirtió luego en la FORA (Federación Obrera Regional Argentina), que poco después se dividió entre las corrientes anarquistas y socialistas (Man y Dávila 2009).

En 1916, el radicalismo comienza su gobierno (Hipólito Yrigoyen), señalando el fin político del régimen oligárquico imperante. Bajo su mandato, se sanciona la ley Sáenz Peña la cual establecía elecciones limpias y con voto secreto y obligatorio para los hombres.

El triunfo de los radicales significó el acceso al gobierno de los sectores medios y populares expresados por la UCR. Por otro lado, la política hacia el movimiento obrero empezó a ser más tolerante, ya que el yrigoyenismo lo veía como parte de su base social. Es importante destacar que durante su gobierno, se desencadenaron dos hechos que marcaron la historia del movimiento obrero, la “Semana Trágica” y la lucha protagonizada por los trabajadores en la Patagonia.

La Semana Trágica de 1919 fue una insurrección obrera desatada a partir de una serie de huelgas y manifestaciones, en las que los trabajadores reclamaban la reducción de la jornada laboral de 11 a 8 horas, mejores condiciones de salubridad, descanso dominical, el aumento de salarios y la reposición de los delegados despedidos en los talleres metalúrgicos Vasena. La huelga fue reprimida brutalmente por el gobierno de Yrigoyen y la llamada Liga Patriótica (Man y Dávila 2009; Forte 2004; Godio 1985).

En la Patagonia, entre 1920 y 1921, finalizando el primer mandato de Hipólito Yrigoyen, comenzó una huelga protagonizada por los trabajadores de las estancias en contra de los despidos provocados por la crisis lanera mundial, con reclamos salariales y de condiciones de trabajo. La actuación de militantes anarquistas y el temor que introdujo la revolución rusa de 1917 en la clase dominante sembraron el miedo entre los propietarios de las estancias. Las huelgas tuvieron como consecuencia cientos de obreros fusilados y miles de perseguidos por el Ejército (Bayer 2009).

A principios de la década del 30 el modelo agroexportador entró en su fase de decadencia en un contexto de importante crisis económica internacional, lo cual trajo aparejado un aumento notable en los niveles de desocupación. En 1930 un golpe de estado derrocó al presidente Hipólito Yrigoyen y llevó al poder al general Uriburu, dando comienzo a una larga serie de dictaduras que se alternaron con gobiernos civiles durante gran parte del siglo XX. En el mismo año se funda la CGT (Confederación



Nacional del Trabajo) como consecuencia de un acuerdo entre socialistas, sindicalistas e independientes. La CGT se encontraba más comprometida con los reclamos de los trabajadores dejando de lado en gran medida sus orientaciones ideológicas, sobre todo luego de que el golpe de estado declarara la ilegalidad de la FORA anarquista (Man y Dávila 2009).

El objetivo de la dictadura de Uriburu era restablecer el “orden social” y su gobierno se caracterizó por llevar adelante una política represiva contra el movimiento obrero la cual fue aprovechada por el sector empresario. La persecución y represión hacia los sindicatos, los llevaron a establecer el objetivo de dar continuidad a las organizaciones descuidando otros frentes lo cual tuvo como consecuencia una disminución en el ejercicio de su presión política. A mediados de los años 30, con los primeros indicios de la recuperación económica, la expansión de las manufacturas junto con la recuperación de la exportación agrícola permitió el resurgimiento del movimiento sindical. Las movilizaciones se intensificaron con el transcurso de los años, debido a que el nivel salarial no aumentaba al mismo ritmo que los niveles de ocupación y mejora del modelo económico.

El comienzo de la incipiente industrialización del país, mediante la sustitución de importaciones, provocó una nueva ola de inmigración que pasó a engrosar las masas trabajadoras, aunque esta vez procedente de los sectores rurales argentinos. Esta migración transformó el perfil de la clase obrera argentina. El golpe militar de 1943 encontró a una clase obrera movilizada y con mayor conciencia sobre sus derechos. En octubre del mismo año, el por entonces coronel Juan Perón es designado al frente del Departamento Nacional del Trabajo, el cual un mes después se eleva al rango de Secretaría de Trabajo y Previsión. A partir de ese momento se inicia una nueva etapa en las relaciones entre el sindicalismo y el Estado.

Perón vio claramente el potencial político del movimiento obrero y, mientras promovió la legalización de la actuación sindical y la promoción de derechos laborales, intervino dentro de las organizaciones para formar una corriente que lo apoyara en su proyecto político. En los años posteriores las organizaciones obreras firmaron una serie de convenios que regulaban salarios, vacaciones, jornadas laborales, condiciones de trabajo, indemnizaciones por accidentes y despidos, entre otras demandas históricas.

En 1945 se sancionó la Ley de Asociaciones Profesionales, que legalizó definitivamente a los sindicatos, otorgando la potestad a la Secretaría de Trabajo y



Previsión de reconocer o desconocer la personería gremial. Además se garantizaba la centralidad sindical reconociendo un solo sindicato por rama de actividad. El hecho decisivo que terminó de unir la trayectoria política de Perón con el movimiento obrero tuvo lugar el 17 de octubre de 1945, cuando una impresionante movilización obrera contribuyó a la liberación de Perón de su confinamiento en la isla Martín García, después de haber sido desplazado por los sectores más conservadores del gobierno militar.

Poco tiempo después, Perón gana las elecciones gracias al apoyo obrero estructurado en el recientemente constituido Partido Laborista, fundado por los dirigentes de la CGT. Con Perón en la presidencia se desarrollaron políticas que beneficiaron a la clase trabajadora y se avanzó en un esquema que pretendía la estabilización social (el “pacto social”) en el cual el Estado cumplía un rol de mediador entre los sindicatos y las patronales.

En el año 1949 se aprobó una nueva Constitución Nacional que introdujo reformas significativas y novedosas en el reconocimiento de los derechos del trabajador, la seguridad social, la educación y la cultura. Este período, signado por el cada vez mayor peso político de la CGT y la expansión de la sindicalización y los derechos de los trabajadores, no estuvo exento de conflictos obreros, como la gran huelga ferroviaria de 1949. El gobierno peronista era favorable a la expansión de los derechos laborales, pero dentro de una política de desarrollo industrial en alianza con la burguesía nacional. La oposición oligárquica a esta alianza policlasista entretejió junto a las fuerzas armadas el golpe del estado de 1955 (denominado Revolución Libertadora), el cual proscribió el peronismo, intervino los sindicatos y avanzó contra los derechos y conquistas de los trabajadores (Doyon 1984, Man y Dávila 2009).

Ante este avance, los sectores sindicales intentaron defender las conquistas obtenidas en el período anterior conformando la llamada “Resistencia Peronista”. Dentro de este período de resistencia, los trabajadores organizados elaboraron una serie de propuestas económicas, políticas y sociales conocidas como los programas de La Falda, en agosto de 1957, y de Huerta Grande, en junio de 1962. El programa de La Falda contenía una serie de puntos que abarcaban diversas propuestas económicas, desde el comercio exterior hasta el orden interno, y una serie de medidas para la soberanía política y la justicia social. El programa de Huerta Grande, elaborado durante un Plenario Nacional de las “62 Organizaciones” (los gremios alineados con el



peronismo), constaba de 10 puntos entre los que se destacaban propuestas para la nacionalización de la economía en sectores claves, y el impulso del control obrero de la producción.

En enero de 1963 se realizó un congreso normalizador de la CGT en el que se estableció un plan de lucha que fue puesto en práctica durante el gobierno radical de Arturo Illia, culminando en mayo de ese mismo año con un paro total de actividades en reclamo de plena ocupación, construcción de viviendas y pago de jubilaciones atrasadas, entre otras reivindicaciones. Las movilizaciones obreras durante el gobierno radical fueron poderosas, e incluyeron la metodología de la ocupación de fábricas. En 1966 el país sufre otro golpe de Estado que derroca a Illia, encabezado por el general Juan Carlos Onganía.

A pesar de que al principio esto fue bien visto por un sector de los sindicatos, el gobierno de facto intensificó la persecución gremial, mientras dentro de los gremios comenzaba a organizarse una corriente de activismo de base contrario a los sectores dirigentes que ya empezaban a ser llamados “burocracia sindical”. La combinación de esta agitación obrera con el activismo estudiantil y la radicalización política de sectores juveniles llevó a una serie de movilizaciones y paros que tuvieron su punto culmine en mayo de 1969, cuando se producen una serie de estallidos sociales en distintos puntos del país cuyo epicentro fue la provincia de Córdoba. La decisión del gobierno provincial de suprimir el “sábado inglés”, es decir, la media jornada laboral, sumada al reinante descontento general culminó con una rebelión popular que fue conocida en la historia como el Cordobazo.

El 29 de mayo los Sindicatos de Luz y Fuerza y de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), convocaron a un paro activo con movilización. Se produjeron incendios y ataques a las principales empresas multinacionales y como contrapartida el gobierno reprimió a los manifestantes, dejando como resultado veinte manifestantes muertos y cientos de detenidos (Tosco 1970). La intensa lucha popular provocó la caída de la dictadura y la llamada a elecciones democráticas en 1973, con el triunfo del peronismo que llevó a la presidencia a Héctor Cámpora.

El breve gobierno camporista, caracterizado por fuertes movilizaciones, ocupaciones de todo tipo de establecimientos, liberación de presos políticos y grandes enfrentamientos entre la izquierda y la derecha del peronismo, es pronto obligado a dejarle el lugar al regreso de Perón a la presidencia. Ya bajo su presidencia, se sancionó



en 1974 la ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), y la nueva Ley de Asociaciones Profesionales, que restituyó al Ministerio de Trabajo el poder de otorgar la personería gremial al sindicato más representativo en cada rama de actividad. En este breve pero intenso período, las movilizaciones obreras fueron parte integrante de las luchas políticas más destacadas del país.

Tras la muerte de Perón asume la presidencia María Estela Martínez. En dicho período, las luchas de los trabajadores comenzaron a ser reprimidas mediante la violencia del Estado pero también por bandas armadas parapoliciales. En 1975, una gran movilización obrera reaccionó frente al primer gran plan de ajuste, conocido como el “Rodrigazo”, logrando la renuncia del ministro de Economía Celestino Rodrigo y la fuga de José López Rega, jefe de la Triple A y ministro de Bienestar Social. Fue la última gran acción obrera antes de que el debilitado gobierno culminara con el golpe de Estado cívico-militar del 24 de marzo de 1976, mediante el que asume el poder la junta militar de Videla, Massera y Agosti (Man y Dávila 2009).

La dictadura cambió radicalmente la estructura económica y social del país. El movimiento obrero fue una de las principales víctimas de las persecuciones militares, cuyo gobierno se extenderá hasta el año 1983. En dicho período José Alfredo Martínez de Hoz fue designado como ministro de Economía, quien anunció su plan para contener la inflación, detener la especulación y estimular las inversiones extranjeras, lo cual provocó el socavamiento del modelo de sustitución de importaciones. Además se suspendió el derecho de huelga y se redujo la participación de los asalariados en el Producto Bruto Interno (PBI).

El esquema político institucional aplicado, se centró en la desarticulación política del movimiento obrero a través de la represión y la destrucción de la estructura productiva. Fueron detenidos, desaparecidos, torturados y asesinados dirigentes sindicales, obreros y militantes de distintos movimientos sociales y políticos. La complicidad del ala capitalista se hizo evidente en la participación de grandes empresas para llevar a cabo los secuestros y desapariciones de delegados y militantes gremiales, como en Mercedes Benz, Ford y Ledesma. Al mismo tiempo se promovía un tipo de organización sindical de carácter burocrático, ligada a las prácticas e intereses de los sectores dominantes y asociados a la nueva dinámica estatal.

El movimiento obrero, que en un primer momento se caracterizó por formas de lucha y organización de carácter defensivo, convocó en 1979 a una huelga general que



significó el primer paro nacional contra la dictadura, generando un fortalecimiento de la resistencia sindical, el reagrupamiento de sus fuerzas y la reactivación de algunas comisiones internas.

En 1983, con el retorno de la democracia y la elección de Raúl Alfonsín como presidente, se reestablecieron las libertades públicas. En este contexto, el movimiento sindical debió reacomodarse en el marco de un nuevo gobierno constitucional no peronista. Las reformas implementadas por el radicalismo para luchar contra la corrupción sindical, bajo el plan de “reordenamiento sindical” que tenía como objetivo lograr la democratización de las instituciones, trajo como consecuencia el enfrentamiento entre el gobierno y los sindicatos. La consecuencia de estas medidas fue la fuerte oposición de la CGT que se enfrentó al gobierno promoviendo una serie de paros generales en medio de una economía en decadencia, lo cual desencadenó en la hiperinflación y los saqueos de 1989 (Massano 2012).

Con la elección de Carlos Menem y la vuelta del Partido Justicialista al poder, empieza el período de clara hegemonía neoliberal que caracterizó a los años 90.

#### **La toma de empresas a través de la historia del movimiento obrero.**

Es en las grandes huelgas que se sucedieron a lo largo de la historia de nuestro país donde comenzaron las disputas dentro de los predios fabriles. Por ejemplo, durante el primer gobierno peronista el poder de las comisiones internas dentro de los establecimientos industriales, fue uno de los aspectos del crecimiento de los sindicatos que más molestaba a las patronales. Pero la primera gran toma significativa de la historia fue la del Frigorífico Lisandro de la Torre, durante el gobierno de Arturo Frondizi (Alvarez 2009).

Frondizi impulsó la privatización de la empresa con la intención de entregársela a la Corporación Argentina de Productores de la Carne; medida interpretada por los trabajadores como un ataque a la soberanía nacional. Esto hay que entenderlo en el marco de un gobierno que, habiendo llegado al poder con el apoyo del peronismo y con un discurso nacionalista, no tardó mucho en desdecirse de sus promesas. La ocupación del frigorífico fue encabezada por el dirigente Sebastián Borro, delegado del frigorífico, junto con el apoyo de otras organizaciones gremiales y los vecinos. El objetivo era evitar su privatización, pero a su vez esta fue una acción en contra de la aplicación del primer modelo económico recomendado por el Fondo Monetario Internacional.

El posterior desalojo de los trabajadores por las fuerzas militares y policiales



desencadenó el estallido insurreccional del barrio de Mataderos y una huelga general a nivel nacional convocada por las 62 organizaciones, que puso en jaque la fragilidad institucional del gobierno de Arturo Frondizi. La rebelión popular fue sofocada pero la huelga continuó por dos meses más, a pesar de que los dirigentes de la comisión directiva del sindicato y de la comisión interna fueron detenidos o prófugos. Luego de estos acontecimientos y una vez intervenido el frigorífico, se despidió prácticamente a todo el personal que había participado en la protesta y luego fue vendido a la Corporación Argentina de Productores de la Carne.

Entre mayo de 1963 y diciembre de 1965, la CGT llevó adelante una serie de medidas de protesta conocidas como el Plan de Lucha, cuya segunda y última etapa consistía en la ocupación masiva de fábricas a nivel nacional, con el objetivo de presionar al gobierno y fortalecerse internamente, en tiempos de creciente desocupación y cierre de fábricas. Estas ocupaciones fueron dirigidas y minuciosamente planificadas a nivel territorial desde la CGT y en contacto con los delegados, quienes asumieron la responsabilidad de organizar estas medidas. Durante el proceso de ocupación muchas de las empresas que quedaron fuera de la planificación de las tomas se sumaron espontáneamente a la medida, para reclamar frente a sus empleadores salarios adeudados o mejoras en sus condiciones de trabajo.

La metodología de la toma consistía en cerrar las puertas del establecimiento, cortar las comunicaciones con el exterior y suspender las actividades. En numerosas ocasiones se tomaron rehenes como medida preventiva ante una posible represión policial. Este hecho fue repudiado por la burguesía nacional que denunciaba un ataque a la propiedad privada por lo que, una vez tomada la empresa, sus propietarios se presentaban ante la justicia acusando a los trabajadores de privación ilegítima de la libertad y usurpación de la propiedad privada, ante lo cual el juez interviniente solicitaba la movilización de la fuerza policial para iniciar el desalojo y las detenciones de los miembros de las comisiones internas. (Salerno y D'Afflitto 2011)

El caso del Frigorífico Lisandro de la Torre, ejemplifica el mecanismo de lucha y ocupación que llevaron adelante los trabajadores ante el impulso de privatizador del gobierno. El mismo compatibiliza con la ocupación y resistencia que las ERT utilizan para la defensa de los puestos de trabajo, evitando así el vaciamiento por parte de los ex dueños. Además dicho conflicto contó con el apoyo de la CGT el cuál organizó un plan de lucha a nivel nacional, el cuál fue operativizado por la comisión interna. Hoy, el



apoyo por parte de la CGT es de carácter inexistente.

### **El movimiento obrero y las ERT**

Durante el gobierno de Carlos Menem se implementó en Argentina una suerte de “neoliberalismo radical”. Las herramientas de transformación del Estado y de sus políticas económicas y sociales, siguieron los lineamientos del Consenso de Washington, lo cual golpeo fuertemente la resistencia del movimiento obrero argentino.

Después de una década, el llamado modelo neoliberal argentino comenzó a dar muestras de agotamiento cada vez más fuertes durante el gobierno de la Alianza (1999-2001). La sociedad argentina había sufrido una evidente transformación social y económica que cambió sustancialmente el perfil del país, implementada a través de una política que combinó la privatización de las principales empresas públicas, la desindustrialización, la valorización financiera como modelo casi exclusivo de acumulación, la apertura indiscriminada de la economía, la desregulación, la precarización laboral y la fijación del tipo de cambio. Los trabajadores fueron las principales víctimas de estas medidas.

Las reformas estructurales producidas por las políticas neoliberales en el mercado de trabajo, bajo la implementación del paquete de reformas de las leyes laborales (la denominada “flexibilización laboral”), profundizó las condiciones de precariedad de los empleos, la reducción de los aportes patronales para la seguridad social y otras medidas que, con el supuesto objeto de fomentar la inversión y el crecimiento en sintonía con la reestructuración macroeconómica, buscaron el debilitamiento extremo de la clase trabajadora en beneficio del capital. (Ralón 2012)

En este marco de transformaciones del mercado laboral, se fue erosionando el poder de las organizaciones gremiales y su incidencia tanto en las políticas estatales como hacia el interior de las empresas. Los altos índices de desocupación impedían la utilización de medidas de acción directa dentro de los establecimientos productivos, por el temor de los trabajadores a ser despedidos y pasar a engrosar las filas de los desocupados.

A pesar de la resistencia de algunos sectores, la lucha contra las privatizaciones y las transformaciones de las condiciones de trabajo encontraron a los trabajadores divididos. La abierta complicidad con el menemismo transformó a sectores de las viejas burocracias sindicales en el llamado “sindicalismo empresario”, transformándose en socios de los negocios que le planteaba el nuevo panorama económico y político.



A partir de la reelección de Menem, en 1995, las luchas sociales aumentaron dramáticamente. En 1997 se instala frente al congreso nacional la Carpa Blanca, donde grupos de docentes organizados en la CTA se oponían a las políticas educativas y laborales implementadas por el gobierno, concentrando la solidaridad de innumerables sectores políticos y sociales. El 10 de diciembre del año 1999 asumió la presidencia Fernando De la Rúa con la Alianza (partido conformado por UCR y Frepaso). La propuesta se presentaba como un cambio frente a los 10 años de mandato menemista. Sin embargo, el gobierno de la Alianza demostró no estar a la altura de las circunstancias. En materia laboral el gobierno de De la Rúa mantuvo el impulso flexibilizador iniciado durante el gobierno de Carlos Menem, profundizando la situación de precariedad de los trabajadores.

Es en este contexto donde surgieron las empresas recuperadas, producto del cierre masivo de industrias y la consecuente desocupación de millones de trabajadores que se venía gestando desde mediados de la década del '90 y que alcanzó su máxima expresión en el 2001/2002. En estas condiciones, las primeras ERT fueron reacciones desesperadas de obreros que buscaron conservar su fuente de trabajo, teniendo como panorama alternativo la marginalidad social. El pasaje de empresas privadas o estatales a manos de cooperativas formadas por sus trabajadores no es nuevo en la historia argentina del siglo XX.

Uno de los casos actuales más conocidos de empresa recuperada, la metalúrgica IMPA, tuvo su origen en una cooperativa formada en 1961 a partir de una vieja fábrica de capitales alemanes que había sido expropiada por el Estado a fines de la Segunda Guerra Mundial. Otros casos se dieron a finales de la década del '50, como la textil CITA en La Plata, donde una cooperativa de trabajo se hizo cargo de la empresa ante una cesión por parte del empresario, y como la gráfica Cogtal, anteriormente los talleres de los periódicos del primer gobierno peronista, clausurados por el golpe de estado de 1955. Ya en los 80, el caso emblemático fue la empresa de cerámicas Lozadur, cuya gestión cooperativa no sobrevivió luego a la crisis hiperinflacionaria del final del gobierno de Alfonsín.

Si bien las diferencias entre los casos mencionados y los surgidos de la crisis del 2001 son pocas, en lo que refiere a la constitución y organización del trabajo la diferencia radica en la diferencia del marco político, económico y social. De todos



modos, no parece casualidad que tres de los cuatro casos citados hayan engrosado luego el listado de empresas recuperadas o se encuentren fuertemente vinculados a ellas.

CITA e IMPA, a pesar de no haber variado su forma legal cooperativa, se reconocen como ERT a partir de conflictos en su interior a fines de los 90. Y Cogtal redescubrió parte de su vieja historia al incorporarse a la Red Gráfica Cooperativa, un espacio de coordinación empresaria entre una decena de cooperativas del rubro gráfico, más de la mitad de las cuales son empresas recuperadas.

Durante estos años fueron pocos los sindicatos que tuvieron la lucidez de comprender la situación y ensayar la formación de cooperativas continuadoras de las empresas quebradas como forma de salir adelante.

Ello tiene raigambre en la historia del movimiento obrero argentino, ya que la organización sindical se conformó en torno a altos grados de centralización por rama de actividad, tanto en los procesos de negociación como en la metodología de resolución de conflictos (Dávolos, Perelman 2004). Es así que los sindicatos tradicionales, centrados en la defensa del trabajador en relación de dependencia, ya que durante el devenir histórico el objetivo principal fue la representación a quienes se englobaban dentro de su actividad industrial (situación que ha sido acentuada por la legislación existente), se han encontrado con una nueva forma de organización del trabajo que no implica la defensa del obrero frente al empresario y que rompe con las relaciones tradicionales entre el sindicato y los trabajadores.

Si bien los modos de representación tradicionales son los más frecuentes en la actualidad, hay casos de sindicatos que han implementado la estrategia de cooperativización como forma de conservar el trabajo, siendo uno de los ejemplos más significativos el de la UOM seccional Quilmes.

Encontramos así los primeros casos de ERT, con todas las características de las actuales, a fines de los 80 en la zona sur del Gran Buenos Aires, impulsadas por este sindicato. No sólo los trabajadores se encontraron con las dificultades que conlleva la constitución de una ERT, sino que su principal obstáculo fueron ellos mismos, en su incomprensión de que un problema incorporado en el imaginario de los asalariados como pasajero, el desempleo, se convertiría en permanente. De no implementarse medidas no habituales y rupturistas con la tradición sindical no había demasiadas posibilidades de recuperar el trabajo (Dávolos, Perelman 2004).

Parte de estas experiencias retoman la vieja estrategia de ocupación de empresas,



aunque el diferente contexto provocó que surgieran innovaciones con respecto a las prácticas anteriores. Estas innovaciones se dieron al margen de las respuestas tradicionales del movimiento sindical que no encontraban salida al problema que presentaba el cierre masivo de fábricas.

En sintonía con lo antedicho, y sobre las discusiones de derecho concursal, algunos letrados incluyen al sindicato en la presentación que expresa la intención de continuar con la explotación que realizan los trabajadores. Este procedimiento contemplaría la presentación de un informe al sindicato (comisión interna) para que, utilizando su poder convocatorio, cite a los trabajadores activos al momento de presentación de la quiebra para resolver su presentación o proseguir con el trámite normal, lo cual demostraría un alto grado de consenso.

Pero por otro lado, aparece la complejidad de que si los contratos laborales caen, como consecuencia de la quiebra no existe más relación de dependencia, con lo cual dejan de generarse derechos indemnizatorios ni se efectúan pagos de cargas ni aportes patronales -entre los que se encuentra el aporte al sindicato-, y aquí es donde la presencia sindical se desdibuja ya que, por un lado, dejan de percibir contraprestación por las obligaciones de representación y por otro, debido a la forma legal dejan de ser trabajadores para convertirse en socios de la cooperativa, lo cual puede ser visto como la transformación en dueños los cuáles no se encuentran representados por las asociaciones sindicales.

Al analizar la relación entre los sindicatos y las empresas recuperadas, nos encontramos con un panorama heterogéneo, con diversos resultados e impactos del nivel de organización de los trabajadores existente antes del conflicto<sup>32</sup> que llevó a la autogestión. El último relevamiento del Programa Facultad Abierta revela que, en las actuales empresas recuperadas antes del inicio del proceso de recuperación, el sindicato estaba presente en un 87% de los casos<sup>33</sup>.

De alguna manera, la identidad de los trabajadores auto gestionados pone en crisis las prácticas gremiales existentes. Si hay algo que los miembros de las empresas auto gestionadas reivindican, es su condición de trabajadores. Pero a pesar de ello, las estructuras sindicales tradicionales tienen enormes dificultades para reconocer el hecho del trabajo fuera de la relación salarial. El modelo sindical tradicional reduce la figura

---

<sup>32</sup> Véase Anexo II para profundizar en las características del conflicto.

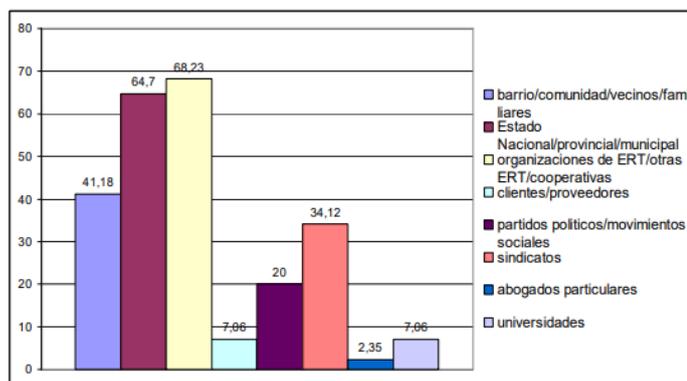
<sup>33</sup> Programa Facultad Abierta. Informe del relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina. 2014. Sitio Web: [http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe\\_IV\\_relevamiento\\_2014.pdf](http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe_IV_relevamiento_2014.pdf)

del trabajador al asalariado, y en consecuencia al afiliado al que puede serle extraída la cuota sindical correspondiente.

Sería importante que los delegados gremiales apoyen a los trabajadores que se encuentran en un proceso de recuperación ya que cuentan con la experiencia política y el acceso a la información, lo cual es una herramienta fundamental durante este proceso. Hubo ocasiones en las que aquellos delegados que tuvieron una participación activa en las recuperaciones luego pasaron a ocupar roles de asociado dentro del proceso autogestivo, el caso más emblemático es el de FaSinPat.

Para ejemplificar el punto anterior, a continuación se expone el % de apoyos recibidos por diversos actores según el III relevamiento de empresas recuperadas llevado adelante por el Programa Facultad Abierta:

#### Apoyos recibidos durante el proceso de recuperación (en %)



Fuente: Programa Facultad Abierta. Informe del relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina. 2014.

En aquellos casos en que los sindicatos no brindaron su apoyo esta acción permanece muy viva en la memoria de los trabajadores. Ya que es complicada la situación de sentirse abandonados por el patrón y por el Estado, pero es aún peor sentir el abandono por parte del sindicato, que es la institución que representa y defiende a los trabajadores.

La relación de las organizaciones sindicales con el trabajo auto gestionado, es un problema complejo que está atravesado por diversos aspectos. Aunque los sindicatos aparecen actualmente como mayormente ajenos a las problemáticas de la autogestión, están fuertemente implicados desde un principio, tanto por su acción, su inacción, incomprensión o incapacidad ante el hecho del cierre de fábricas y empresas.

El primer interrogante al que se ven enfrentados los gremios es acerca de cuál es el tipo de trabajador que debe defender, o si sólo debe limitarse a la defensa de los



trabajadores en relación de dependencia. En la concepción sindical tradicional, el sindicato está integrado, exclusivamente por trabajadores en relación de dependencia. Tanto los auto gestionados como los desocupados no se encuentran en esta situación y ponen al sindicato ante la elección de cambiar su marco de acción y referencia o dejarlos librados a su suerte. Este último caso es el más recurrente. De alguna manera, esto pone en tela de juicio para qué sirve el sindicato.

En los casos en que se forman cooperativas de trabajo, hay un problema legal, porque la ley excluye a estos trabajadores de su condición de tales, y al tener los trabajadores que formar una cooperativa, son vistos por algunos sindicatos como si pasaran a ser empresarios. Sin embargo, como está en la experiencia de todos y cada uno de los trabajadores que pasó por este proceso, se sigue siendo tan trabajador como antes, sólo que se pierde el estado legal de asalariado.

Tampoco hay que desconocer que los cambios en el mundo del trabajo fueron tan grandes que dejaron al movimiento obrero y sus organizaciones con pocas armas para defenderse. La mayoría de los sindicatos, no supieron qué hacer frente a estas situaciones, conformados como estaban a partir de un modelo de acción y de organización originado décadas antes y con la impronta de un actor social y político caracterizado por la estrecha relación con el Estado. Ese modelo contemplaba distintas formas de lucha y de negociación para disputar condiciones de trabajo, salarios y el propio poder de los sindicatos, pero no para poder enfrentar el cierre masivo de empresas.

También es cierto que la incertidumbre y el miedo a perder el trabajo y la casi total imposibilidad de volver a conseguirlo, fueron tan grandes que produjeron una baja sustancial en los reclamos en contra del retroceso de las condiciones laborales y en la lucha por el salario. Estas circunstancias pusieron a los trabajadores y, por lo tanto, a los sindicatos, a la defensiva, produciéndose un debilitamiento en todas las estructuras sindicales, por lo que su marco de acción dentro y fuera de las empresas se vio seriamente restringido.

Cuando los sindicatos, tanto desde sus representaciones de base como desde estructuras mayores, se han comprometido con los trabajadores que encararon el proceso de recuperación de su fuente de trabajo mediante la autogestión, los resultados fueron por lo general beneficiosos para ambos. Los trabajadores en conflicto no se sintieron aislados y pudieron acudir a la experiencia y la solidaridad de otros



trabajadores y, lo más importante, pudieron continuar relacionados con el sindicato con posterioridad a su transformación en trabajadores auto gestionados.

Para los sindicatos o agrupaciones gremiales, significó una revisión de sus propias posturas y conceptos de cuál es el trabajador al que representar, y hasta dónde deben proseguir con la defensa del afiliado en un conflicto donde se da por terminada la relación contractual entre éste y la empresa. También dio oportunidad para el replanteamiento por parte de muchos trabajadores de dónde y cómo se deben organizar. Tanto el rechazo o la indiferencia del sindicato, como la necesidad de una organización genuina son conclusiones que muchos trabajadores han extraído de esta experiencia.

Los casos en el que, como la Unión Obrera Metalúrgica Seccional Quilmes, las ERT han sido directamente impulsadas o acompañadas y contenidas dentro de la estructura sindical, o donde además, fueron impulsadas a agruparse en organizaciones propias que no se desconectaron de la organización gremial, son los más significativos en este punto. En otros, la ERT no se puede pensar por fuera de un proceso de lucha de los trabajadores contra la propia burocracia sindical.

En el caso de FaSinPat, la ex Zanón, la recuperación del sindicato y la de la fábrica están estrechamente unidas.

Tenemos también aquellos que, en lugar de intentar construir una organización o movimiento de empresas recuperadas, han optado por la construcción de una organización de auto gestionadas. Es el caso de ANTA, que se incluye dentro de la CTA.

Más recientemente, se formó la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), en el marco de la CGT. En este caso, no es la autogestión la definición que los agrupa, sino la pertenencia a lo que llaman “economía popular” y el problema de la falta de derechos laborales de este sector heterogéneo. La cuestión de los derechos y la existencia misma del trabajador auto gestionado, como algo diferente al cooperativista y al trabajador asalariado, es el gran desafío en la relación entre las organizaciones tradicionales del movimiento obrero y este nuevo sujeto trabajador.

El fenómeno de las empresas recuperadas se presentó ante los sindicatos como algo desconocido, sobre todo para aquellos gremios que se encuentran arraigados en las características del modelo sindical tradicional. La heterogeneidad de los actores involucrados nos permite identificar las distintas posturas asumidas por los sindicatos frente al proceso de recuperación de las empresas pertenecientes a su rama de actividad. Los principales desacuerdos surgen entre la conducción sindical a nivel nacional y sus



seccionales, que se encuentran más allegadas a los trabajadores que representan que las cúpulas. Las relaciones establecidas por los sindicatos con estas experiencias presentan situaciones positivas para los trabajadores en aquellos casos en las cuales los han acompañado y asesorado en el proceso de recuperación y otras en que el sindicato se ha comportado con total indiferencia o bien interviniendo de forma negativa.

En tal sentido, intervenciones que han resultado positivas fueron aquellas en las que el sindicato intervino directamente o por medio de sus respectivas comisiones internas en la organización de los trabajadores, durante el conflicto o luego de finalizado, cuando la empresa ya fue recuperada y puesta en funcionamiento. A continuación, se recorren algunas experiencias de este tipo de intervención:

a) UOM seccional Quilmes: Como ya se ha mencionado dicha seccional jugó un papel importante en las primeras ERT que se han conformado en la Zona Sur del Gran Buenos Aires Sin embargo, al plantear al sindicato nacional el reconocimiento de los trabajadores de las empresas recuperadas como afiliados al sindicato con plenos derechos, capaces de ser representados y representar a otros en la organización, se encontraron la oposición de los dirigentes de la UOM a nivel nacional, para quienes los trabajadores de las empresas recuperadas son empresarios (Antivero 2009, Bentosela 2018).

Planteando éstos sus argumentos en un congreso nacional que se desarrolló en la cooperativa BAUEN y mediante el apoyo de otras seccionales, lograron modificar los estatutos de la UOM, incorporando la figura del trabajador de empresa recuperada con los mismos deberes y derechos que el resto de los trabajadores metalúrgicos.

b) Otra cuestión de relevancia en la relación entre los sindicatos y las ERT, y en la cual la UOM Quilmes también representó un rol importante es el papel de los delegados de fábrica que, en muchos casos, no sólo tuvieron un rol importante en el proceso de la recuperación sino que inclusive en la situación actual son los que mantienen mayor compromiso con el desarrollo de la empresa. En el caso de la Cooperativa Felipe Vallese (ex Polimec), fue de vital importancia el papel de la comisión interna, con amplia experiencia



sindical y fuerte respaldo por parte de los trabajadores que, cuando el dueño de la empresa decide abandonarla y cederla a los trabajadores con todas sus deudas, impulsó el proceso de recuperación (Ruggeri [et al] 2009; Dávalos y Perelman 2004).

c) Otra particularidad asociada con la intervención de la UOM Quilmes es la insistencia en la capacitación de los trabajadores. Desde el sindicato se insiste en la necesidad de involucrar a todos los trabajadores y su capacitación en distintos niveles.

d) En tanto, la relación entre el sindicato gráfico y la recuperación de empresas no tuvo un buen comienzo con el caso de la cooperativa Chilavert, por la oposición del sindicato a la formación de la misma. Sin embargo, la experiencia exitosa de Chilavert sirvió para que no mucho después, frente a la experiencia de Cooperativa Patricios (ex Conforti), el gremio modificara su postura. Actualmente las relaciones han cambiado notablemente e, incluso en el caso de la Cooperativa Chilavert, los trabajadores lograron reincorporarse a la obra social sindical y afiliarse al gremio. En casos posteriores, el Sindicato Gráfico ha apoyado abiertamente la lucha de los trabajadores en la recuperación de la empresa (Di Salvo 2013).

En otros casos la participación de los sindicatos no ha sido de cooperación, ya que la conducción no apoyo la posición tomada por los trabajadores, por ejemplo:

a) En el caso de la recuperación de la empresa Maderera Córdoba, el sindicato de la madera, lejos de apoyar a los trabajadores, actuó con total indiferencia. Los trabajadores se sintieron abandonados por el sindicato.

b) En la Cooperativa Textil CUC (ex Gatic San Martín), el sindicato del calzado se opuso a la formación de la cooperativa y, tras haber negociado con los dueños amenazó a los trabajadores para que dejaran de ocupar la planta, a pesar de que el cierre de la empresa representaba una fuerte pérdida tanto de puestos de trabajo como de afiliados y aportantes al sindicato, Asimismo, algunos de los delegados habían sido cómplices del vaciamiento de la empresa, llevándose maquinaria para montar su pequeño taller privado. Con el objeto de evitar el conflicto una vez cerrada la empresa, el sindicato trató de desalojar a los trabajadores por la fuerza, sin lograr su objetivo



debido a que los trabajadores organizados dentro de la planta resistieron el intento de desalojo (Santoro 2009).

c) Por su parte la UTA (Unión de Tranviarios Automotor) impidió varias veces los intentos de recuperación por parte de sus trabajadores de empresas de transporte quebradas, como Transporte Río de la Plata y Transportes del Oeste (Ruggeri 2004).

Existe en nuestra país una experiencia que dista de los casos mencionados hasta aquí, se trata de la cooperativa FaSinPat (ex Zanón), donde antes de la recuperación el cuerpo de delegados del Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén recibía contraprestaciones dinerarias por parte del dueño a cambio de no generar ningún conflicto en defensa de los derechos de los trabajadores.

La situación se modificó ante la formación de una lista clasista y el triunfo dentro de la empresa, esto fue una condición necesaria para el éxito de la formación de la empresa recuperada. Esta lista logró incluso ganar la conducción del sindicato regional (formado por trabajadores de cuatro fábricas ceramistas de Neuquén, incluida la recuperada FaSinPat), rechazando numerosos intentos de expulsión de los trabajadores de la planta, no solamente por parte de las fuerzas estatales a partir de órdenes judiciales, sino también por bandas organizadas por el sector derrotado del sindicato. Zanón es un caso de cooperación entre quienes llevan a delante la lucha gremial y la lucha por la recuperación de empresas (Godoy 2018) (Patrouilleau 2008).

Retomando el caso metalúrgico, y de acuerdo con el relevamiento realizado en el año 2014 por el Programa Facultad Abierta<sup>34</sup>, el 29% de las empresas recuperadas corresponden a empresas de esta rama, de las cuales el 39% son empresas medianas que poseen un plantel superior a 50 trabajadores. Según la ley N° 23.551 estas empresas contarían con comisiones internas conformadas por dos o más delegados.

Siguiendo este análisis, podemos ver que en empresas muy pequeñas que constituyen un significativo 36% de las ERT, es muy probable que la acción del sindicato haya estado ausente no tanto por una deliberada política en contra sino por su ya escasa presencia en estos establecimientos de reducidas dimensiones y pocos

---

<sup>34</sup> Programa Facultad Abierta. Informe del relevamiento de Empresas Recuperadas en la Argentina. 2014. Sitio Web: [http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe\\_IV\\_relevamiento\\_2014.pdf](http://www.recuperadasdoc.com.ar/Informe_IV_relevamiento_2014.pdf)



trabajadores<sup>35</sup>. Su experiencia de activismo sindical, el acceso a la información y los canales de contactos que pueden generar a través del sindicato, les brindan las herramientas necesarias para impulsar el proyecto. Aunque se trate de comisiones internas opositoras a la conducción, el conocimiento adquirido parte de la práctica misma de la actividad sindical.

Sin embargo, la heterogeneidad de los casos no ha recibido siempre la misma respuesta por parte de las comisiones internas, muchas de ellas influenciadas por la cúpula del sindicato, que hasta le han sugerido a sus propios compañeros abandonar la idea de recuperar la empresa o bien han sido corrompidas por la patronal con el objetivo de evitar el conflicto.

---

<sup>35</sup> Véase Anexo III para profundizar participación sindical en ERT.



## Estrategia metodológica

### Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo, es de tipo cuali-cuantitativo<sup>36</sup> donde se realizó un doble abordaje siendo su alcance de tipo descriptivo. La finalidad del mismo es revelar si existe la relación los trabajadores y el sindicato durante el proceso de recuperación y una vez consolidado el mismo dentro de las ERT.

El análisis cualitativo se efectúa a partir de cinco encuestas impartidas durante el mes de octubre 2019 a miembros de una ERT (tres de ellas pertenecientes al rubro gastronómico – Alé Alé, Los Chanchitos y La Robla – y dos al gráfico – Chilavert y Belcar-) y a una especialista en el tema de empresas recuperadas y miembro del Programa Facultad Abierta. Cabe destacar que se ha intentado contactar para incluir en el análisis la óptica del MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas) así como a las cooperativas Don Battaglia y Mangiata, de los cuáles no se ha recibido respuesta.

El análisis se efectuará tomando como referencia y realizando una comparativa entre las distintas fuentes bibliográficas, documentales, referencias periodísticas<sup>37</sup>, papers, tesis y publicaciones que se han ido analizando sobre las ERT y su correlación con la experiencia contada por socios de ERT. El método de medición, es de carácter cualitativo con la finalidad de diferenciar la existencia o no de relación sindical en las ERT.

Por otro lado, se ha impartido digitalmente un cuestionario cerrado, cuyo método de medición es de carácter cuantitativo, a población académica con la finalidad de encontrar correlación entre el conocimiento existente de las relaciones sindicales en ERT en particular y el modelo cooperativista en general y su comparativa con los casos relevados. Persigue la finalidad de sustentar la corroboración o refutación de los supuestos presentados y desarrollados en el presente.

---

<sup>36</sup> Nota: para conocer en detalle las preguntas de los cuestionarios realizados para el relevamiento de carácter cuali-cuantitativo véase Anexo IV.

<sup>37</sup> Nota: puede encontrarse el material periodístico en el Anexo VII



## Indicadores

En la óptica cualitativa se mide:

1. El grado de participación sindical en la empresa recuperada. Existencia o no del mismo.
2. El grado de apoyo recibido por el sindicato durante el proceso de recuperación. Existencia o no del mismo.
3. El grado de apoyo o participación por parte de MNER u otro movimiento en el proceso de recuperación. Existencia o no del mismo.

En la óptica cuantitativa:

1. Incidencia del marco legal (cooperativismo) en la relación sindical: Porcentaje de incidencia positiva o negativa.
2. Pérdida de derechos sindicales ante el nuevo esquema de organización: Número de encuestados que opinan que hay pérdida sobre los que opinan que no.
3. Apoyo de organizaciones sindicales en la toma de fábricas (ocupación y resistencia): Porcentaje de apoyo recibido o no por parte de dichas organizaciones.
4. Apoyo de organizaciones sindicales luego de la conformación de la ERT: Porcentaje de apoyo en la gestión autogestiva.
5. Apoyo y/o representación gremial de las ERT ante entes gubernamentales: Porcentaje de existencia de representación ante entes gubernamentales.

## Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos, individualizando cada una de las metodologías empleadas, realizando un análisis conjunto al final de apartado.

### Método Cualitativo

Con el fin de focalizar en la relación sindical de la empresa antes y después de la recuperación, a continuación se presenta un breve resumen de los casos relevados, donde podemos identificar que la presencia, representación y apoyo del sindicato en momentos de lucha no es una cuestión generalizada en el mundo sindical, y que ellos se



circunscribe a la esfera propia de cada sindicato. En este punto, Natalia Polti<sup>38</sup>, señala que son pocos los casos donde los sindicatos realizan acciones en pos de la recuperación de empresas, mencionando los casos de la Seccional de UOM Quilmes, Ceramistas y Gráficos; aunque cree que estando el fenómeno de las ERT más extendido ya que su presencia ha ido en aumento en este nuevo contexto de crisis, dará lugar a que nuevos sindicatos cambien su postura de indiferencia y se involucren en estas luchas.

#### Caso 1: Cooperativa Alé Alé. Parrilla. Sindicato Gastronómico.

Alé Ale es una parrilla nacida en el año 1998 que históricamente se ubicaba en el barrio de Villa Crespo. Hasta el año 2012 formaron parte del grupo gastronómico OJA (Organización Jorge Andino) el cuál controlaba Los Chanchitos, Don Battaglia, Soleada, La Zaranda y Mangiata.

A partir de dicho año OJA comenzó con serios problemas económicos cuyo primer indicio fue el cierre sin previo aviso a los trabajadores de la parrilla La Zaranda, que aunque luego los mismos fueron reubicados en otros restaurantes del grupo fue el puntapié del declive y posterior quiebra de OJA.

En el año 2013, los cuarenta trabajadores que conformaban Alé Alé ocuparon el local defendiendo sus puestos de trabajo, alentando a los demás ex trabajadores del grupo a iniciar dicho camino de recuperación.

En dialogo con Oscar Rodriguez trabajador de Alé Ale<sup>39</sup>, y al ser consultado sobre si han recibido apoyo del sindicato en este proceso su respuesta fue negativa, ya que indica que en el proceso no han tenido contacto y que nunca fueron representados por estos. Nos cuenta que seguramente esto se debe a la dispersión geográfica y la cantidad de locales gastronómicos existentes.

#### Caso 2: Cooperativa Los Chanchitos. Restaurant. Sindicato Gastronómico.

La Cooperativa Los Chanchitos fue creada en el año 2013 a partir de la iniciativa de 29 trabajadores que decidieron recuperar su fuente de trabajo siguiente el ejemplo de otros

---

<sup>38</sup> Natalia Polti forma parte del Programa Facultad Abierta dependiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Es una de las representantes del Centro de Documentación de Empresas Recuperadas y docente en el Bachillerato Popular Chilavert cuya sede se encuentra en la Cooperativa Chilavert.

<sup>39</sup> Entrevista realizada a Oscar Rodriguez, el día 30/10/2019, para acceder al desarrollo completo ver Anexo V



restaurantes de la cadena a la cual pertenecía (OJA), desde su inicio ha incorporado nuevo asociados, recuperado clientes y mejorado la calidad del servicio.

En palabras de Juan Pablo trabajador de la ERT, este camino ha sido difícil pero placentero ya que tus ideas se concretan y tu voz es escuchada<sup>40</sup>.

Respecto a la relación con el sindicato (gastronómico), en el proceso de recuperación indica que no han recibido apoyo del mismo percibiendo “negación y hasta prepotencia” por su parte. Destaca el papel jugado por FACTA, que los asesora en el camino de la recuperación y que ha intervenido, cuando ya convertidos en cooperativa, el sindicato intento un acercamiento.

### Caso 3: Cooperativa La Robla. Restaurant. Sindicato Gastronómico.

La cooperativa La Robla, dedicada a la elaboración de platos españoles, fue creada en el año 2014, cuando 21 trabajadores se encontraron con el cierre del local comercial de la calle Viamonte sin mediar aviso. Ellos se organizaron con el fin de dar continuidad al negocio y salvaguardar sus puestos de trabajo, y comenzaron la búsqueda de un nuevo local para reabrir sus puertas.

En palabras de Andrés<sup>41</sup>, socio de la cooperativa, ha sido un proceso difícil ya que además de la situación de abandono por parte de los dueños, no contaron con el apoyo del sindicato que los representaba, sabiendo que no habían ayudado a otras cooperativas del rubro gastronómico tampoco se acercaron a los mismos para solicitar apoyo. Asimismo, habiendo encontrado un lugar para establecerse, se quedaron con el depósito que habían realizado para su alquiler debiendo salir a buscar un nuevo local.

Si contaron con la ayuda de abogados y de la Cooperativa Alé Alé, para la conformación de la cooperativa y para dar sus primeros pasos como trabajadores auto gestionados.

### Caso 4: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas. Sindicato Gráfico.

El Taller Gráfico Gaglianone fue fundado en 1923, en el barrio de Pompeya, Ciudad de Buenos Aires. Hasta el año 1976 se dedicó a la impresión de folletería y

---

<sup>40</sup> Entrevista realizada a Juan Pablo, el día 29/10/2019, para acceder al desarrollo completo ver Anexo V

<sup>41</sup> Entrevista realizada a Andrés, el día 31/10/2019, para acceder al desarrollo completo ver Anexo V



prospectos para medicamentos. A partir de ese año imprimió exclusivamente libros y catálogos de arte y se constituyó en el sello Ediciones de Arte Gaglianone.

En el año 2002 fue declarada la quiebra de la empresa; los ocho trabajadores que quedaban de cincuenta que llegaron a ser ocuparon el taller por ocho meses decididos a no perder su fuente de trabajo, y ante el conocimiento de que el dueño iba a llevarse las máquinas. Durante ese período, la imprenta permaneció cerrada, custodiada por la policía y ocupada por los trabajadores, quienes al no poder producir normalmente, recibieron el apoyo moral y material de los vecinos de otras recuperadas, como IMPA. En este contexto resistieron dos intentos de desalojo y comenzaron a producir en forma clandestina, sacando la producción por la casa del vecino que los autorizó a estos fines a realizar un agujero en la pared, recuerda Cándido uno de los socios fundadores.

Chilavert es un emblema del barrio y se ha convertido en una fábrica de puertas abiertas, para dar testimonio de la lucha y que los interesados puedan conocer las instalaciones y la historia de la misma.

Cándido comenta que fueron tiempos de lucha y resistencia, donde no se encontraban solos. La comunidad circundante los apoyaba y hasta ingresaron al taller para ayudar a resistir el desalojo. Asimismo, contamos con el apoyo del sindicato gráfico y del IMPA, desde aquel entonces poseen una relación cercana con Eduardo Murúa referente del MNER e IMPA. En lo que respecta al sindicato, tanto Cándido<sup>42</sup> como Natalia, del Programa Facultad Abierta, coinciden en que su caso ayudo a sentar un precedente en el mismo, ya que los avances tecnológicos y la coyuntura del país dieron lugar a la quiebra de otras gráficas que con guía y ayuda del sindicato gráfico pudieron iniciar el camino de recuperación de la empresa.

#### Caso 5: Belcar. Sindicato Gráfico.

Ubicada en La Matanza, Belcar ha cerrado sus puertas durante el mes de julio de 2019, dedicada al diseño, producción y servicio de asistencia técnica de tintas y barnices para la industria del envase, se encuentra en proceso de lucha por parte de sus trabajadores para evitar el vaciamiento de la misma con el horizonte de conformar una cooperativa y conservar sus puestos de trabajo.

---

<sup>42</sup> Entrevista realizada a Cándido González, el día 07/10/2019, para acceder al desarrollo completo ver Anexo V



En diálogo con Nicolas Chaille<sup>43</sup>, trabajador y delegado de la Federación Gráfica Bonaerense en Belcar nos cuenta que desde su rol está apoyando y resistiendo en la fábrica junto a sus compañeros y están recibiendo el apoyo pleno de la Federación. Su objetivo y el de sus compañeros es poder mantener su fuente de trabajo apuntando a la conformación de una cooperativa.

### **Método Cuantitativo**

Se realizó una encuesta mediante formulario digital con una serie de preguntas cerradas, impartidas a la comunidad académica, durante el mes junio 2018, cuyo objetivo es entender la percepción de la comunidad respecto del fenómeno de las ERT, y la relación de estas con los sindicatos. A continuación se desarrolla brevemente el resultado de la misma puede ser consultado en el Anexo VI, puede concluirse que:

Basados en las respuestas obtenidas, el 73% cree que la opción de modelo cooperativista incide negativamente en la relación con los gremios. Como hemos desarrollado a lo largo de apartados anteriores, actualmente este modelo es el que permite la conformación de las ERT, el mismo conlleva a que los trabajadores organizados se transformen para la ley en asociados de las cooperativas que pretenden formar; esto tiene un impacto directo en la relación con los sindicatos ya que dejan de ser vistos (mayoritariamente) por estos como asalariados; aunque la percepción de los obreros no sea compartida, y pasan a convertirse en dueños de la ERT.

Podemos encontrar una correlación con lo antedicho siendo que 17 de las 22 respuestas opinan que hay una pérdida de derechos sindicales por parte de los trabajadores. Por un lado, la extinción de contratos de trabajo da por finalizada la relación de dependencia y los ex asalariados se acogen al modelo cooperativo, constituyéndose como socios donde ante la imposibilidad de afiliarse al sindicato indica que no se retiene la cuota sindical, lo cuál es la contraprestación que recibe el sindicato por representar a los asalariados.

Por otro lado, debido al contexto actual el papel sindical posee una preponderancia en el marco de las negociaciones salariales que bajo este modelo se pierde ya que los asociados poseen un sistema cooperativo donde su fuerza de trabajo no es “vendida” a un tercero sino que es redirigido al fondo cooperativo de donde ellos

---

<sup>43</sup> Entrevista realizada a Nicolás Chaille, el día 29/10/2019, para acceder al desarrollo completo ver Anexo V



realizan sus rescates.

En lo relacionado al marco de ocupación y resistencia, el 70% de los encuestados cree que los trabajadores deben organizarse para hacer frente al cierre de la empresa y que las organizaciones sindicales deben apoyarlos en esta lucha (76%). Como hemos visto, quizás esta iniciativa no es la más frecuente en la práctica, ya que relacionado con lo analizado en el primer párrafo de este apartado la toma de las fábricas da inicio a un proceso de pérdida de representación por parte de las organizaciones sindicales. Igualmente es importante destacar que han existido casos a lo largo de la historia (por ejemplo UOM seccional Quilmes) que han apoyado a los asalariados en el proceso, brindando su apoyo, capacitación y facilitando información que es de suma utilidad para los nuevos trabajadores auto gestionados.

¿Pero qué ocurre con la relación con los gremios una vez que se ha logrado recuperar la empresa? El 56% de los encuestados cree que los trabajadores auto gestionados no son incluidos bajo la órbita de representación del sindicato de rama u oficio correspondiente a la industria en cuestión. En este punto, se advierte que en la práctica pueden encontrarse algunos casos donde han sido afiliados, otros donde el asesoramiento y relación han continuado vigentes y tantos otros que han concluido con la ruptura de la relación entre los ambos actores.

En los casos donde se produjo la reafiliación, los trabajadores recuperaron todos sus derechos así como la representación gremial ante entes de carácter gubernamental. En este punto, el 50% de los encuestados cree que debería haber una representación ante este tipo de organismos. Ello sería positivo para los trabajadores auto gestionados, ya que los sindicatos suelen tener este ejercicio aceitado.

En el contexto analizado, podemos extraer algunas conclusiones preliminares, considerando en primer lugar que la representación sindical en las ERT depende en un gran grado de la óptica que este tenga sobre las mismas, donde verificamos en el Sindicato Gráfico existe una historia de acompañamiento y apoyo por parte del mismo en los procesos de recuperación de empresas manteniendo el contacto y representación posterior a este fenómeno. Ocurre lo contrario en el Sindicato Gastronómico donde se ha tomado una postura de no colaboración ante esta problemática. Los resultados obtenidos en la encuesta se encuentran alineados a esta segunda postura por parte del



sindicato, lo cual mella las relaciones entre los trabajadores y los mismos, y deriva en la pérdida de derechos por parte de los primeros. En la práctica y como se ha mencionado en apartados anteriores, existen casos donde la recuperación fue un camino recorrido en conjunto con el gremio (como el caso de Ex Zanon, Ex Polimec y Ex Conforti) los cuáles pueden se encuentran más cercanos a la representación y experiencia del Sindicato Gráfico.

En las antípodas los casos mencionados de la industria del transporte, donde UTA desconoció a los trabajadores, se relacionan con el accionar del Sindicato Gastronómico. Es interesante resaltar en este punto, que siguiendo el análisis realizado los sindicatos más tradicionales tienden a desconocer o actuar con indiferencia ante las ERT y los socios que las integran, que aquellos sindicatos más vinculados a industrias cuya principal problemática es un cambio de paradigma en el consumo de información y por lo tanto su oficio se ve amenazado por ello.

En segundo lugar, es importante destacar la solidaridad existente en las empresas recuperadas, que ante la ausencia del sindicato acompañan en la lucha y ocupación a aquellos que están atravesando por el cierre de la empresa y tiene la vocación de poder constituir una cooperativa para mantener sus puestos de trabajo. Asimismo, FACTA cumple un rol fundamental para concretar la puesta en marcha del nuevo modelo ya que nuclea a numerosas ERT y en el devenir de la experiencia acompaña explicando y colaborando con los trámites legales para la constitución del mismo. Por otro lado, los resultados de la encuesta arrojan que los ex empleados deben ocupar y resistir para lograr la recuperación. En los hechos, el involucramiento de la comunidad y los lazos de solidaridad ayuda a que la misma sea exitosa.



## Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha propuesto un recorrido por los diversos modelos, teorías y variables que intervienen en el proceso de recuperación de empresas por parte de los trabajadores. Como hemos analizado, dicho camino está lleno de complejidades de diversa índole que los trabajadores deben atravesar desaprendiendo lo aprendido y enfrentando un gran desafío que implica que cambie todo el modelo laboral que han conocido hasta dicho momento, debiendo construir nuevas relaciones tanto hacia adentro de la organización como hacia afuera, perdiendo en muchos casos el apoyo del Estado y las asociaciones gremiales.

En primer lugar, podemos apreciar, que el modelo organizacional y de gestión de las ERT posee características asimilables a las empresas que conforman el tercer sector, ya que comparten principios asociativos y desarrollan lazos de solidaridad tanto hacia el interior como con la comunidad circundante y otras ERT. Por ello concluimos que, debido a que el fenómeno de recuperadas se encuentra en consolidación, ya que aún no se han cumplido dos décadas del auge del mismo, sus particularidades actuales pueden considerarse parte del ecosistema mencionado.

En segundo lugar, cabe aclarar que las ERT, comparten cualidades con las PyME relacionadas a su tamaño y facturación, diferenciándose por el sector al cuál pertenecen, lo cual apareja más dificultades para las primeras ya que, su carácter de asociativas limitan el acceso a beneficios que el Estado ha desarrollado para las segundas. En este punto, teniendo en consideración la vulnerabilidad del marco económico, social y político; que existen dos características fundamentales que hacen a la definición de PyME asimilable al modelo empresarial de las ERT, y que esta forma organizativa que si bien nace de la lucha por la mantención de la fuente de trabajo, tiene como finalidad la continuidad de la explotación comercial, concluimos que deberían asimilarse para poder desarrollar herramientas y políticas públicas de impacto para ambos modelos.

En tercer lugar y en relación al objetivo planteado, se concluye que su verificación es de carácter parcial ya que, por un lado, el universo de las ERT se encuentra inmerso en un proceso dinámico donde si bien existen aproximaciones sobre cómo se realizan el proceso de conformación y definición del nuevo modelo organizacional, cada empresa comienza su proceso de recuperación en función de cómo ha sido el cierre de la compañía, de que herramientas tienen a disposición y de quienes



son actores sociales les brindan apoyo. Esta heterogeneidad dificulta una conceptualización inequívoca del proceso, aunque es importante destacar que la lucha obrera se estructura como columna vertebral de todas ellas.

Por otro lado, la recuperación se basa en elementos propios de la lucha sindical (toma y ocupación) pero encontramos diversos grados de representación y apoyo sindical durante el proceso y posterior al mismo. Los sindicatos más tradicionales, cómo verifican los testimonios de ERT pertenecientes al rubro gastronómico, suelen ser indiferentes e incluso rechazar este cambio de modelo, ya que se rompe la relación habitual que los mismos representan. En contraposición, encontramos sindicatos que son más abiertos a los procesos de autogestión, los apoyan y participan de este modelo, existiendo una dualidad en cuanto a la postura que toman.

En este punto sería interesante que, dado el creciente rol que están tomando las ERT en la economía y en la configuración de novedosas formas de trabajo; lo cual diversifica los actores que conforman el mercado laboral, puedan explorarse otros métodos de acercamiento entre las entidades sindicales y las organizaciones autogestionadas provocando la actualización de modos de representación y prácticas de resolución de conflicto y negociación sindical, más ajustados a la percepción social del fenómeno y de los tiempos que corren.

En cuarto lugar, y en línea con el primer supuesto de trabajo el cual refiere a como el marco legal condiciona el modelo de organización del trabajo y como esta situación afecta a la relación con el sindicato, pudimos verificar que, en la actual Ley de Concursos y Quiebras existe la posibilidad de una continuación a pedido de los trabajadores, de la empresa fallida. Para ello, la mayoría de trabajadores que comienzan a autogestionarse adoptan el modelo cooperativo ya que debido a la legislación vigente, es la única opción que poseen.

La adopción de dicho modelo conlleva que los trabajadores pierdan su condición de obreros asalariados (ya que no existe la figura del patrón ni estructura jerárquica) y se transformen en asociados de la ERT. Asimismo, se modifica su situación ante el régimen de la seguridad social, así como la organización del trabajo, la forma en cómo se toman de decisiones y las denominadas relaciones laborales. En este último punto, hay casos donde existe un quiebre en la relación con el sindicato que solía representarlas



ya que las modificaciones mencionadas hacen que sean reconocidos por las mismas como dueños y no como asalariados, por lo tanto pierden el derecho a la representación gremial.

El segundo supuesto, refiere a la modalidad de gestión del conflicto el mismo desaparece ante la ausencia de representación sindical. En los casos donde se verifica la continuación de la relación sindical por medio de apoyo y asesoramiento a las nuevas autogestionadas, el concepto de conflicto se desdibuja como tal ya que al cambiar el modelo de gestión a uno autogestivo la organización del trabajo se vuelve más chata y de carácter asociativo, no existiendo patronos ni capitalistas que persigan la generación de lucro.

En lo que respecta a las relaciones con el Estado, también debe reconocerse que se tornan difíciles ya que en primer lugar casi toda conformación de una ERT parte de la ocupación del espacio de trabajo, lo cual ha culminado en varios casos con intervención y desalojo por parte de fuerzas controladas por el Estado, y este punto suele resquebrajar las relaciones. Asimismo, dado que el fenómeno de las autogestionadas es bastante nuevo las herramientas que brinda el Estado son magras, haciendo principalmente referencia al financiamiento (el cuál es vital para volver a poner en marcha la organización) sumando una dificultad adicional a los obreros organizados bajo organizaciones autogestionadas.

Para concluir, y a mi parecer, el modelo autogestivo puede aparejar cambios importantes en la configuración del mercado laboral y empresarial en Argentina. Las ERT, han revitalizado la aplicación del modelo cooperativista y poseen características de colaboración, asociación y solidaridad en línea con la evolución de las competencias que devienen de la democratización del acceso a la información, y de la mayor conectividad existente.

Los modelos tradicionales de gestión sindical, que encuentran sus bases en el período peronista, deberían explorar formas de representación y relación con los trabajadores más aggiornadas a la realidad en la que vivimos, fomentando la revisión de convenios colectivos de trabajo y legislación existente, para evitar la obsolescencia y tener la posibilidad de ajustarse a los nuevos desafíos que los cambios organizacionales y tecnológicos proponen.



## Bibliografía

AGUIRREZABAL, Gerardo Daniel (2013). *Las empresas recuperadas en procesos de desarrollo local desde una perspectiva de economía social. El caso de la Ciudad de Rosario*. Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires, Argentina.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Identidad Cooperativa:

Nuestros Principios y valores. Disponible en:  
<https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>

ALVAREZ, Claudia; GHIRELLI, Mónica. (2009). *Asociativismo y Autogestión: Criterios de sustentabilidad Económico Social - Hacia la sindicalización del sector*. ANTA- CEFS-CTA – DGB. Buenos Aires, Argentina.

ANTIVERO, Javier; LOZANO, Lorena. (2004). *El fenómeno de las Empresas Recuperadas por sus trabajadores "Origen, presente y futuro"*. IV Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6607/ev.6607.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6607/ev.6607.pdf)

ANTIVERO, Javier; ELENA, Paloma (2009) *Sindicatos y empresas recuperadas: continuidades, rupturas e innovaciones surgidas a través de las experiencias autogestionarias de los trabajadores*. Programa Facultad Abierta. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina.

ARIAS, Cora Cecilia (2008) *Representación sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión*. Kairos. Revista de temas sociales Año 12 N° 22. San Luis, Argentina.

ARIAS, Cora Cecilia; DELFINO, Paula. (2007) *Los desafíos de la acción sindical: el caso de los trabajadores de fábricas recuperadas*. 8° Congreso nacional de estudios del trabajo. ASet. Buenos Aires, Argentina.

BAYER, Osvaldo. (2009). *La Patagonia Rebelde*. Ed. Página 12, Buenos Aires, Argentina.



BENTOSELA, Diego (2018). *El papel de los sindicatos en el surgimiento de las empresas recuperadas por los trabajadores* de la República Argentina. Revista Idelcoop N° 224 p. 100-119, Buenos Aires, Argentina.

BOS, Rogelio; FOGANTE, Emiliano; RUSSO, Diego. (2007). Nuevos escenarios de relaciones del trabajo en Argentina (2003-2007). Un caso especial: El Hotel B.A.U.E.N. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires, Argentina.

CABRERA, Candela. (2008). *Primeras reflexiones acerca de los emprendimientos educativos de fábricas y empresas recuperadas*. Memorias de las XV Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires y Cuarto Encuentro de Investigadores del MERCOSUR “Problemáticas actuales. Aportes de la investigación en psicología”. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires, Argentina.

CAMPETELLA, Andrea; GONZALEZ BOMBAL, Inés; ROITTER, Mario. (2005) *Definiendo el sector sin fines de lucro en Argentina*. CEDES. Nuevos documentos CEDES. Buenos Aires, Argentina.

CANALES, Gerardo. (2016) *Tipología Societaria*. Facultad de Ciencias Económicas. Univ. Del Norte Santo Tomas de Aquino. San Miguel de Tucumán, Argentina.

CORAGGIO Jose Luis. (2011). *Economía Social y Solidaria – El trabajo antes que el capital*. Ediciones Abya-Yala. Quito, Ecuador.

COSCIA, Vanesa; PERBELLINI, Melina (2014). *Ocupación y recuperación/reconversión de fábricas en Argentina y en Italia: los modos de actuar de los sindicatos en contextos de crisis laboral*. Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas N° 6, Ano III. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Mina Gerais, Brasil.



DÁVOLOS, Patricia; y PERELMAN, Laura. (2003). *Empresas Recuperadas y trayectoria Sindical: La experiencia de la UOM Quilmes*. En libro: *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*. Gabriel Fajn (coordinador). Centro Cultural de la Cooperación. Buenos Aires, Argentina.

DÁVOLOS, Patricia; y PERELMAN, Laura. (2004) *Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas*. Labor again, ISSG. Ámsterdam, Holanda.

DEI, Daniel; MENNA, Norma; PARSAJUK, Daniel; SANZ, Sebastián, (1995). *Recursos Humanos en las Organizaciones*. Ed. Docencia. Buenos Aires, Argentina.

DENDA, Elena; ROSSI, Silvia; PLANP, Ma. Amanda. (2013) *El Tercer Sector ¿es el tercero en Argentina?, Organizaciones, integrantes y poblaciones objetivos*. 1a ed. - Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina

DE VILLALOBOS, Alfonso. (2017) *El drama de la primera fábrica recuperada*. Diario Tiempo Argentino. Disponible en: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/el-drama-de-la-primera-fabrica-recuperada-esta-al-borde-del-cierre-tras-65-anos>

DI SALVO, Ma. Teresa. (2013) *Sustentabilidad de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores: Chilavert Artes Gráficas*. CEEED, Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Buenos Aires, Argentina.

DOYON, Louise (1984) *La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955*. Desarrollo Económico N° 94, Vol. 24. Buenos Aires, Argentina.

ECHAIDE, Javier. (2007). *Sobre lo político y lo jurídico: la batalla legal de las empresas recuperadas*. Revista Idelcoop, N° 176, Vol. 34. Buenos Aires, Argentina.

FAIR, Hernán. (2008) *El Plan de Convertibilidad y el sindicalismo durante la primera presidencia de Menem*. Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas N° 10, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina.



FESER, Ma. Eleonora y LAZARINI, Valeria (2011). *Reforma de la ley de concursos y quiebras: desafíos para las futuras empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Idelcoop n°205, Vol. 38. Buenos Aires, Argentina.

FORTE, Riccardo. (2004). “*La semana trágica de 1919: crisis liberal, protesta social y fortalecimiento del poder militar en Argentina*” en *Violencia: Estado y sociedad. Una perspectiva histórica*. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

GODIO, Julio. (1985). *La Semana Trágica de enero de 1919*. Ed. Hispamérica, Buenos Aires, Argentina.

GODOY, Raúl (2018) *Zanon Fabrica Militante sin patrones*. IPS Ediciones. Neuquén, Argentina.

GUELMAN, Anahí. (2012) *Formación para el trabajo en una empresa recuperada: Trabajo territorial y formación política*. Revista del IICE /31. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina.

HERRERA GÓMEZ, Manuel. (2018) “*La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas*”. Universidad de Granada. Departamento de Sociología. Granada. España.

KASPARIAN, Denise. (2013) *De alianzas y solidaridades. Las articulaciones no mercantiles en las empresas recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires*. Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas (OSERA) N°8, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

LISDERO, Pedro (2016). *Acción Colectiva y Trabajo. Estudio del caso de la Empresa Recuperada Cooperativa Junín de Salud Ltda*. Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina.



MAN, Laura; DÁVILA, Paula. (2009) *Historia del movimiento obrero y del sindicalismo en Argentina - 1a ed. - Confederación de Educadores Argentinos*. Buenos Aires, Argentina.

MASSANO, Juan Pablo (2012). *Reorganización del Movimiento Obrero Sindicalizado en la posdictadura argentina: El caso de la "Ley Mucci"*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.707/te.707.pdf>

ORTUBIA DÍAZ, Eliana Cristina. (2014). *Empresas recuperadas por sus trabajadores y trabajadoras en el sector agroalimentario mendocino: los casos de Recuperando Lo Nuestro y Oeste Argentino*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza, Argentina.

PAIVA, Verónica. (2004) *¿Qué es el Tercer Sector?* UCES, Revista Científica de UCES Vol. III N°1, Buenos Aires, Argentina

PALOMINO, Héctor. (2005). *Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina*. En libro: *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Enrique de la Galarza Toledo (compilador). Colección grupos de trabajo de CLACSO. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

PATROIULLEAU, Ma. Mercedes (2008). *La construcción de una demanda social. Del conflicto sindical-patronal al proyecto de gestión obrera en Zanón, Neuquén*. 3eras jornadas de Historia de la Patagonia. Río Negro, Argentina.

PEIXOTO DE ALBUQUERQUE, Paulo (2014). *Autogestión*. Red de Investigadores Latinoamericanos de Economía Social y Solidaria. <http://www.riless.org>

PIZZI, Daniel (2009). *El movimiento de empresas y fábricas recuperadas en el contexto del Movimiento Obrero Argentino*. Universitat Rovira I Virgili. Cataluña, España.



RADICIOTTI, Luisina. (2012) *¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades*. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N°18, Vol 15, Santiago del Estero, Argentina.

RALON, Gonzalo. (2012). *Sobre la libertad sindical y el modelo sindical argentino (1943 - 2011): Un recorrido histórico para ilustrar el debate*. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA / I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC, Buenos Aires, Argentina.

RESSEL, Alicia (Et al). (2013). *Manual teórico práctico de introducción al cooperativismo*. 1ª ed. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de La Plata. Buenos Aires, Argentina.

ROFINELLI, Gabriela; PAPI, Sergio; CIOLLI, Vanesa. (2014) *Fábricas recuperadas en Argentina. Un balance necesario: el caso IMPA*. 1a ed. - Fundación Investigaciones Sociales y Políticas – FISyP Buenos Aires, Argentina.

ROVERETTI, Daniela Natalia. (2017). *La economía de una empresa recuperada en la ciudad de Mar del Plata. Un estudio de caso de la Cooperativa de Trabajo Nuevo Amanecer sobre el proceso de recuperación y la evolución económica desde su formación*. Universidad de Mar del Plata. Buenos Aires, Argentina.

RUGGERI, Andrés (2004). *La política en las empresas recuperadas*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires, Argentina.

RUGGERI, Andrés (Et al) (2009) *Las empresas recuperadas autogestión obrera en Argentina y América Latina*. FFyL. UBA. Buenos Aires, Argentina.

RUGGERI, Andrés (Et al) (2003) *Informe Primer relevamiento Empresas Recuperadas*. Programa Facultad Abierta. FFyL, UBA. Buenos Aires, Argentina

RUGGERI, Andrés (Et al). (2005). *Informe Segundo relevamiento Empresas Recuperadas*. Programa Facultad Abierta. FFyL, UBA. Buenos Aires, Argentina



RUGGERI, Andrés (Et al). (2010). *Informe Tercer relevamiento Empresas Recuperadas*. Programa Facultad Abierta. FFyL, UBA. Buenos Aires, Argentina

RUGGERI, Andrés (Et al). (2014). *Informe Cuarto relevamiento Empresas Recuperadas*. Programa Facultad Abierta. FFyL, UBA. Buenos Aires, Argentina.

RUGGERI, Andrés. (2014) *Una aproximación a las empresas recuperadas por sus trabajadores*. Revista Voces en el Fénix N°38. Buenos Aires, Argentina.

RUGGERI, Andrés [et al] (2012). *Cuadernos para la Autogestión - Cuadernillo #1* – Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos\\_autogestion](http://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos_autogestion)

RUGGERI, Andrés [et al] (2012). *Cuadernos para la Autogestión - Cuadernillo #2* - Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos\\_autogestion](http://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos_autogestion)

RUGGERI, Andrés [et al] (2012). *Cuadernos para la Autogestión - Cuadernillo #3* - Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos\\_autogestion](http://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos_autogestion)

RUGGERI, Andrés [et al] (2012). *Cuadernos para la Autogestión - Cuadernillo #4* - Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos\\_autogestion](http://www.recuperadasdoc.com.ar/cuadernos_autogestion)

SALAMON, Lester - ANEHIER, Helmut. (1992) *Defining the nonprofit sector 1: The question of definitions. Working papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, N° 2*, The Johns Hopkins Institute for Policy Studies. Baltimore, US.

SALERNO, Agustín; D’AFFILITTO, Sofía (2011). *La toma del Frigorífico Lisandro de la Torre: una reflexión sobre las interpretaciones de la prensa*. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina



SANTORO, Mara (2009). *Empresas recuperadas en perspectiva histórica: El caso de la Cooperativa Unidos por el calzado*. XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche, Universidad Nacional del Comahue. Río Negro, Argentina.

SCONZA, O.R.; SMOIMAN, S.L. (2003) *Democracia, deuda, ajuste y pobreza: El caso del Plan Austral*. III Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina. La Argentina de la crisis: Desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones. En Memoria Académica. 2003. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6996/ev.6996.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6996/ev.6996.pdf)

THOMPSON, Andrés. (1994) *El "TERCER SECTOR" en la historia Argentina*. CEDES, Buenos Aires, Argentina.

TOSCO, Agustín (1970). *Carta de Agustín Tosco sobre el Cordobazo*. Chubut, Argentina. Disponible en:

[https://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/historia\\_xx\\_2013\\_agustin-tosco-cordobazo.pdf](https://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/historia_xx_2013_agustin-tosco-cordobazo.pdf)

TRINCHERO, Hugo (2007). *Economía política de la exclusión. Para una crítica desde la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT)*. Cuadernos de Antropología Social N°26, pp 41-67, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires, Argentina.

#### Marco legal

Ley n° 24.522 – Ley de Concursos y Quiebras. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25379/texact.htm>

Ley n° 20.337 – Ley de Cooperativas. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>

Ley n° 19.550 – Ley de Sociedades Comerciales. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25553/texact.htm>



## Anexos

### Anexo I – Conformación y órganos de una Cooperativa – Ley N° 20.337

El acto fundacional de una Cooperativa es la mencionada asamblea constitutiva en donde todos los asociados fundadores debaten y deciden sobre:

- Elección de una Mesa Directiva para la Asamblea.
- Informe de los iniciadores.
- Proyecto de Estatuto: El Estatuto debe contener, sin perjuicio de otras disposiciones: (Artículo 8° - Ley 20.337) 1°.- La denominación y el domicilio 2°.- La designación precisa del objeto social 3°.- El valor de las cuotas sociales y el derecho de ingreso si lo hubiera, expresado en moneda argentina 4°.- La organización de la administración y la fiscalización y el régimen de las asambleas 5°.- Las reglas para distribuir los excedentes y soportar las pérdidas 6°.- Las condiciones de ingreso, retiro y exclusión de los asociados 7°.- Las cláusulas necesarias para establecer los derechos y obligaciones de los asociados 8°.- Las cláusulas atinentes a la disolución y liquidación
- Suscripción e Integración de cuotas sociales
- Designación de Consejeros
- Designación de Síndico

La Asamblea es el órgano superior y soberano de la cooperativa, a través de la cual los asociados expresan su voluntad. En ella todos los asociados participan en un pie de igualdad con un voto por persona. Existen dos tipos de Asambleas:

1.- Ordinarias: Se realizan una vez al año dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio. En la misma se considera: el ejercicio anual de la entidad, la distribución de excedentes, la elección de Consejeros Titulares y Suplentes y Síndicos si coinciden con el término de sus mandatos y otros asuntos incluidos en el Orden del Día.

2.- Extraordinarias: Las mismas tendrán lugar toda vez que lo disponga el Consejo de Administración, el Síndico o por el 10 % como mínimo del total de los asociados. Se considera: Los asuntos que por su índole no pueden ser considerados en la Asamblea Ordinaria.

El consejo de administración es el órgano elegido por la Asamblea para



administrar y dirigir las operaciones sociales y realizar todas las funciones que no están reservadas para la Asamblea. Los consejeros deben ser no menos de tres y ser asociados de la cooperativa (Artículo 63° - Ley 20.337). Es un órgano colegiado y de carácter permanente. La duración en el cargo no puede exceder de tres ejercicios, pudiendo ser reelectos, salvo disposición expresa del estatuto en contrario. Deben reunirse por lo menos una vez al mes y dejar constancia escrita en el Libro de Actas de Reuniones del Consejo de Administración sobre los temas tratados.

**Sindicatura:** La fiscalización privada está a cargo de uno o más síndicos elegidos por la Asamblea entre los asociados. La Sindicatura podrá ser: 1.- Unipersonal: desempeñado por 1 persona - Síndico 2.- Colegiada: desempeñado por 3 o más personas - Comisión Fiscalizadora (siempre deberá ser impar la cantidad de miembros). **Atribuciones:** Son atribuciones del Síndico, sin perjuicio de las que conforme a sus funciones le confiere la ley y el estatuto:

1°.- Fiscalizar la administración, a cuyo efecto examinará los libros y documentos siempre que lo juzgue conveniente.

2°.- Convocar, previo requerimiento al consejo de administración a asamblea extraordinaria cuando lo juzgue necesario; y a asamblea ordinaria cuando omitiera hacerlo dicho órgano una vez vencido el plazo de ley.

3°.- Verificar periódicamente el estado de caja y la existencia de títulos y valores de toda especie.

4°.- Asistir con voz a las reuniones del consejo de administración.

5°.- Verificar y facilitar el ejercicio de los derechos de los asociados.

6°.- Informar por escrito sobre todos los documentos presentados por el Consejo de Administración a la asamblea ordinaria.

7°.- Hacer incluir en el orden del día de la asamblea los puntos que considere procedentes.

8°.- Designar consejeros en los casos previstos en el último párrafo del artículo 65°.

9°.- Vigilar las operaciones de liquidación.

10°.- En general, velar por que el consejo de administración cumpla la ley, el estatuto, el reglamento y las resoluciones asamblearias.

De acuerdo a la Resolución 1028/94 -ex INAC el Síndico deberá volcar en el Libro de Informe de Sindicatura todas las novedades que hagan a su gestión como



órgano de fiscalización privada.

Auditoría Externa: De acuerdo al Artículo 81° de la Ley 20.337 las cooperativas deben contar desde su constitución y hasta que finalice su liquidación con un servicio de Auditoría Externa a cargo de un Contador Público Nacional inscripto en la matrícula respectiva. Este servicio puede ser prestado por: a) la Cooperativa de grado superior. b) el Síndico siempre que revista la calidad profesional indicada. c) el órgano local competente a solicitud de la cooperativa y cuando la situación económica de ésta lo justifique.

La función de dirección presenta dos elementos centrales en la fase inicial de la recuperación:

1. Personificación del colectivo laboral: En la empresa fallida esta función estaba en manos del capital, con la recuperación pasa de estar en manos del capital a ser personificada en los trabajadores.

2. Carácter asambleario: En el proceso de toma de decisiones dentro de las cooperativas se destaca la centralidad que tiene la asamblea como herramienta para tal fin.

La retribución es un retiro a cuenta de utilidades. Este retiro tiende a variar y fluctuar según los ingresos que la cooperativa tenga. En la primera etapa de constitución tienden a ser bajos y variantes: la necesidad de capital de trabajo conduce a que los trabajadores sacrifiquen su ingreso inmediato para capitalizar la misma. En este punto es vital la creación de entes financieros estatales que puedan ofrecer el acceso a créditos a medida para este tipo de organización. Cuando la empresa se estabiliza, tienden a estabilizarse los retiros.



## Anexo II – III Relevamiento empresas recuperadas

### El Conflicto

El origen conflictivo de las empresas recuperadas impregna la visión que se tiene de estos procesos tanto en su difusión mediática como en la mayoría de los trabajos escritos sobre la temática, en especial los surgidos entre los años 2002 y 2004, período de atención mayoritaria sobre las ERT.

Indudablemente, el agudo conflicto que significa el pase de la gestión capitalista a la gestión colectiva de cualquier tipo de unidad económica no puede darse de otra forma que no sea traumática, incluso si este proceso adopta formas leves y lejanas a la difundida imagen de la fábrica tomada. En este sentido, es importante puntualizar que siempre hay conflicto, aun cuando éste no presente formas extremas o emparentadas con la lucha gremial.

Tanto el punto de partida como la forma de resolución de esa situación tienen indudables consecuencias sobre la evolución posterior de la empresa bajo gestión obrera, aspecto que iremos desarrollando a lo largo de este informe. Si en los relevamientos anteriores, especialmente en 2002, la situación del contexto de surgimiento tenía una importancia determinada por la cercanía temporal (en 2002 muchas de las ERT entrevistadas estaban atravesando esa etapa, y un número menor pero importante todavía se hallaba bajo el impacto de la situación de origen en 2004) en el presente estudio para la gran mayoría de los casos encuestados el conflicto ya se encuentra alejado en el tiempo, habiendo pasado para las más antiguas más de diez años, y para casi la mitad, más de cinco. Pero para alrededor de un 10% de las empresas entrevistadas, esa situación está aún presente.

En cuanto a las anteriores, sería interesante ver cuál es el balance que actualmente hacen de esa situación, aunque esa tarea requeriría de un espacio mucho mayor y un estudio más pormenorizado y enfocado sobre este aspecto que el que haremos en este trabajo. Como dato previo a las diferentes variantes de resolución o avance sobre este problema, podemos observar que, si bien en la gran mayoría de los casos se trata de empresas quebradas o en proceso de concurso de acreedores, las causas que iniciaron el conflicto son percibidas por los trabajadores de distintas maneras que enfatizan uno o varios de los aspectos que suelen llevar a la quiebra y que conforman el



patrón fraudulento del vaciamiento empresarial.

Al contestar una pregunta con opciones múltiples sobre las causas que los trabajadores identifican con el origen del conflicto que lleva a la formación de la ERT, la mayoría mencionó una combinación de varios de los aspectos que pueden presentarse en el proceso de deterioro empresarial, generalmente identificado con el fraude o con la forma en que los propietarios buscaron salir del contexto de crisis, haciendo descansar los costos sobre las espaldas de los trabajadores en vez de afrontarlos de acuerdo a la legislación vigente -aun cuando las reformas de los gobiernos de Menem y De la Rúa dejaron poco en pie de los antiguos derechos laborales argentinos.

En la consideración de los trabajadores, las características propias de un conflicto laboral aparecen en primer lugar: la falta de pago de sueldos, con el 58% de las respuestas, es la más citada de las causas por las que tuvieron que iniciar el proceso de recuperación. El despido de personal, con un 40% de las respuestas, aparece también como un factor importante, mientras que la quiebra o concurso de acreedores (51%) y el proceso de vaciamiento (47%) se ubican en segundo y tercer lugar. En 2004, en cambio, la quiebra y el vaciamiento eran los motivos más ampliamente nombrados, mientras que sólo en el 21% de las respuestas aparecía la falta de pago de salarios.

Como los porcentajes lo indican, en la mayoría de los casos la respuesta incluyó más de una de estas razones, por lo que quiebra, vaciamiento, deudas salariales y despidos figuran en forma conjunta en una alta proporción de casos. Además, todas estas son características de la mayor parte de los procesos que anteceden a la quiebra, especialmente cuando se trata de un vaciamiento o quiebra fraudulenta. La precarización de las condiciones de trabajo, los despidos y el atraso salarial forman parte de la maniobra empresarial previa al abandono y conforman el contexto en que se dieron estas quiebras.

Todo ello, por último, puede identificarse con el vaciamiento empresarial. La preponderancia de las características gremiales como hechos destacables en la memoria obrera actual sobre el proceso de surgimiento de la ERT muestra hasta qué punto son estas las señales que indican a los trabajadores que se está dando un proceso que puede llevar al cierre de la empresa, antes que un conocimiento detallado de circunstancias que, por lo general, se dan a sus espaldas. Y, por supuesto, son estos hechos los que

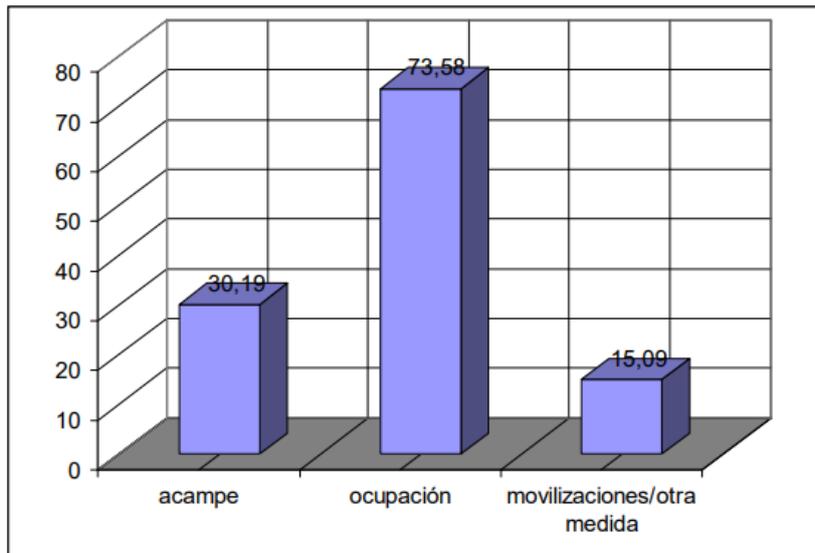


impactan y se recuerdan como traumáticos antes que el proceso judicial o administrativo que lleva a la convocatoria de acreedores y a la quiebra.

El vaciamiento se hace evidente a los trabajadores a partir de ciertos hechos, como la falta de inversión, mantenimiento, reclamos de clientes y proveedores, descenso de la producción, espaciamiento de los pagos, atraso salarial, despidos, y su recuerdo puede asumir estas formas antes que la denominación, más abstracta, de procesos de vaciamiento, más aun después de haber pasado largos años desde los acontecimientos.

En los casos más recientes, las quiebras y ocupaciones no se relacionan directamente con un contexto crítico (salvo que pensemos en la más reciente crisis financiera global) y sí con procesos internos de la empresa. Así, si tenemos en cuenta los casos posteriores a 2005, encontramos que el proceso de vaciamiento fue la razón mayormente señalada como causa del inicio de la recuperación. Como veíamos en 2004, no todos los procesos conflictivos que dieron origen a la empresa recuperada se manifestaron a través de la ocupación de la planta. En ese año, las empresas que habían sido ocupadas y las que no habían pasado por esa situación se repartían en partes iguales.

Afinando ahora un poco más la pregunta hacia las características del conflicto, ampliando las opciones hacia otras medidas de fuerza, nos encontramos que el 62% debió apelar a algún tipo de acción directa para lograr mantenerse o retornar a sus puestos de trabajo. Dentro de ese conjunto, se distribuyen entre ocupaciones, acampes y movilizaciones u otro tipo de medida, de acuerdo al siguiente gráfico:



**Gráfico 4. Distribución por tipo de medida de fuerza (en %). Base: Muestra ERT que respondieron haber realizado alguna medida de fuerza. N: 53. Nota: Respuestas múltiples, total más de 100%.**

La ocupación sobresale como el método más frecuente entre los utilizados en las situaciones de conflicto, a veces combinada con otros métodos, entre los que se destacan el acampe, por lo general en la puerta de la planta, y las movilizaciones, aunque en menor grado. Esto significa, entre otras cosas, que el conflicto alrededor de la empresa recuperada rara vez sale del espacio físico de la empresa o sus cercanías, continuando de esta manera el patrón común de las luchas obreras, vinculadas al espacio laboral.

Por lo general, quienes recurrieron a medidas como el acampe han sido aquellos que, por distintas razones, no pudieron mantenerse dentro de la empresa. El acampe se da generalmente con el fin de impedir que la maquinaria sea retirada de las instalaciones de la empresa, es decir, para intentar evitar el auto-robo de los bienes de la empresa por parte de los empresarios y a ejercer presión sobre juzgados, síndicos y políticos. Por último, esta alta proporción de ocupaciones de fábricas y medidas alternativas para tratar de mantenerse ligados a la fuente de trabajo muestra hasta qué punto la experiencia acumulada en los conflictos se fue convirtiendo en una línea de acción de los trabajadores para casos similares, de eficacia probada por los años y el éxito de quienes los antecedieron en este difícil camino.

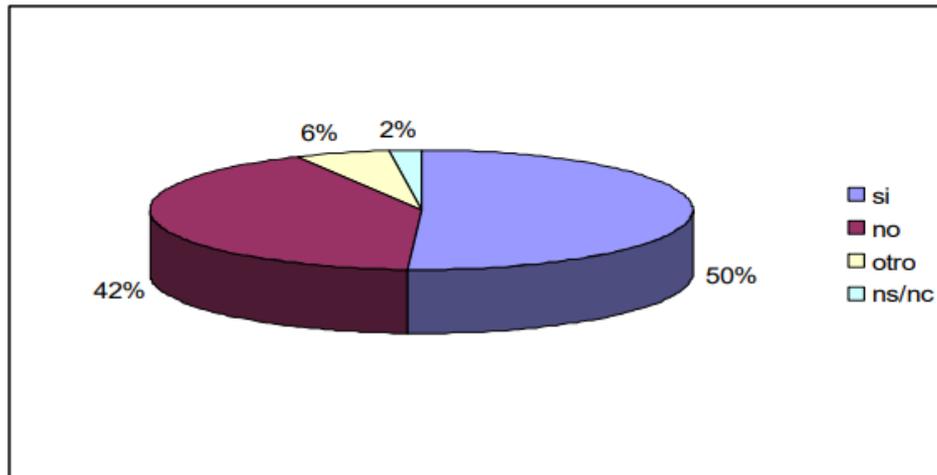
Sin embargo, y como se vio en algunos de los casos más conocidos, la acción directa por parte de los trabajadores desata frecuentemente la represión por parte del



aparato estatal, que hasta el uso de esta herramienta en la mayoría de los casos se mantenía al margen de un conflicto que se daba entre los trabajadores y el patrón en forma directa, o en forma indirecta ante el abandono empresario. Al retirarse los capitalistas de la empresa y ocuparla los trabajadores, quedan éstos frente a otro adversario para la defensa de sus puestos de trabajo.

Paradójicamente, este adversario -el aparato estatal- es quien debería garantizar la preservación del trabajo. En primer lugar, es el poder judicial, a través de los juzgados que llevan adelante las causas por la quiebra o el concurso de la empresa, el que aparece en escena. Sin embargo, lejos de tener como misión o como preocupación los puestos de trabajo y el destino de los trabajadores y sus familias, la tarea del juez es cumplir con el mandato que surge de la ley de concursos y quiebras que data de la década del 90: debe rematar los bienes para poder efectivizar los pagos, y para hacerlo debe poder disponer de ellos, cosa imposible si los trabajadores ocupan la planta o impiden con su presencia el acceso o el retiro de máquinas o bienes del interior de la empresa.

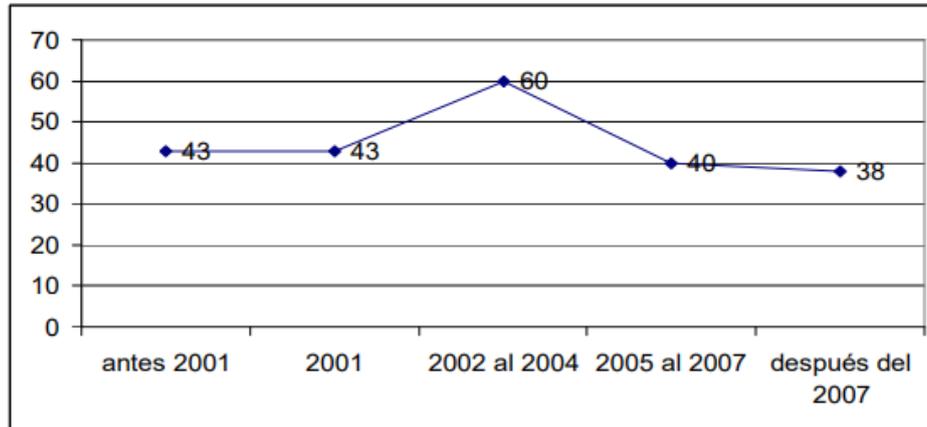
Aquí es donde el conflicto empieza a tomar otro cariz, que muchas veces desemboca en situaciones de represión, a través de la orden o el intento efectivo de desalojo, hecho por la policía. Esta situación de agudo enfrentamiento es la que suele atraer la atención mediática y la mayor solidaridad popular, especialmente entre los años 2001 y 2003 (por ejemplo, Brukman, Crometal, Zanón, Chilavert, Lavalán, entre los más sonados casos de aquella época). Ahora bien, ¿hasta qué punto es realmente frecuente esta situación de represión? En el gráfico 5 podemos observar que un 50% de los casos sufrió algún tipo de represión o amenaza y, si recordamos que el 62% del total tomó algún tipo de medida de fuerza, podemos ver que una gran proporción de aquellos trabajadores que debieron recurrir a este tipo de medidas sufrieron una reacción estatal.



**Gráfico 5. Represión, orden o intentos de desalojo (en %). Base: Muestra ERT que respondieron haber realizado alguna medida de fuerza. N: 53.**

Para ver la evolución del nivel de conflictividad en aquellos casos donde se ocupó la empresa o se recurrió a otro tipo de acción directa, el siguiente cuadro muestra la evolución temporal del índice de represión a estos casos (es decir, no el total de las empresas recuperadas sino sobre aquel 62% que recurrió a las medidas de fuerza, construyendo el dato a partir del número de ERT ocupadas por período que declararon haber sufrido algún episodio represivo).

Como podemos ver, el nivel mayor se dio entre los años 2002 y 2004, donde el 60% de las ERT ocupadas fue objeto de alguna medida represiva. A partir de allí, este número bajó al 40% y en los últimos tres años se redujo algo más. Sin embargo, la proporción no es mucho menor que antes de la crisis de 2001, aunque si lo es el número absoluto de casos, por haber menor cantidad de ERT que iniciaron su actividad en este período. Es importante aclarar aquí que la enorme mayoría de estos episodios se da por orden judicial, lo que indica que gran parte de los jueces intervinientes (los que “entienden” en las causas) no modificó su forma de actuar frente a estos conflictos.



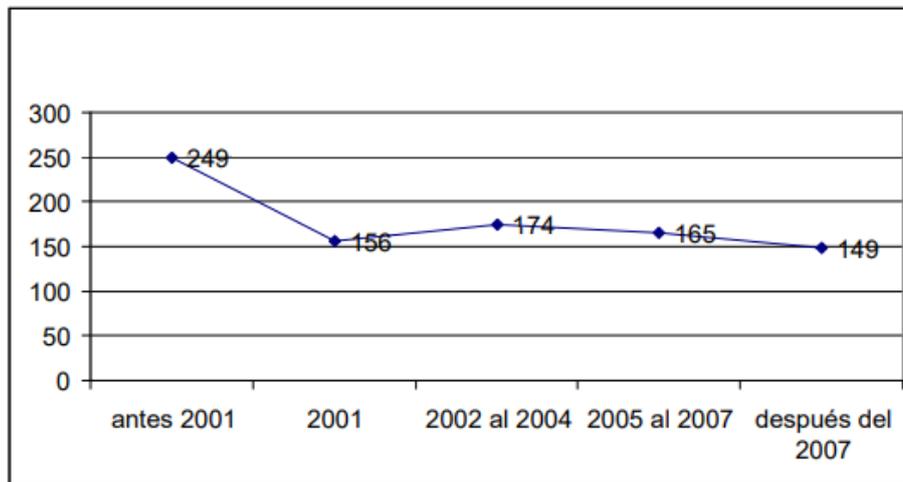
**Gráfico 6. Porcentaje de represión de ocupaciones sobre ERT por año de inicio (en %). Base: Muestra ERT que respondieron haber realizado alguna medida de fuerza. N: 53.**

La enorme dificultad de estos procesos queda de manifiesto si vemos la duración promedio de las ocupaciones. Si bien las tomas de fábrica son una herramienta de lucha gremial muchas veces utilizada en casos de conflictos laborales agudos, la duración de tales medidas no suele extenderse más allá de algunos días o semanas. Sin embargo, las ocupaciones que derivan en la puesta en producción bajo gestión obrera, por las características del proceso, sólo se resuelven con el acceso de los trabajadores a la autogestión o con el fracaso de la lucha.

Los casos analizados acá reflejan, por tratarse de ERT, procesos exitosos o en curso, y la duración promedio es mucho mayor que la de la toma que responden al marco de disputas gremiales clásicas.

El siguiente gráfico nos muestra claramente que las mayores dificultades estuvieron en el período anterior a la crisis de 2001, en el cual las perspectivas de toda lucha social eran de enorme dificultad, con hostilidad manifiesta de los poderes del Estado y escaso desarrollo del movimiento de empresas recuperadas en cualquiera de sus variantes. En 2001 y los años posteriores el promedio desciende a entre 5 y 6 meses, con un ligero crecimiento de la duración de las ocupaciones en el período inmediatamente posterior al estallido de la crisis, para volver luego a estabilizarse en alrededor de cinco meses de duración. Es notorio que en los casos más recientes la duración de las ocupaciones no ha descendido demasiado, lo que indica que la situación atravesada por los trabajadores en cada uno de los casos sigue respondiendo al mismo patrón de dificultad, hostilidad judicial y falta de respuesta de política pública que ayude

a los protagonistas a obtener algún tipo de respuesta frente al cierre de la fuente de trabajo.



**Gráfico 7. Duración promedio de ocupaciones (en días). Base: Muestra ERT que respondieron haber realizado alguna medida de fuerza. N: 53.**

La enorme diferencia entre una ocupación en el marco del reclamo gremial con este tipo de ocupaciones no radica sólo en el resultado final, sino en el tipo de intervención estatal que requiere. Mientras que en un conflicto salarial el organismo que toma el caso es el Ministerio de Trabajo, en una ocupación con abandono patronal y cierre de la empresa el que interviene es un juzgado. El problema deja de aparecer como una puja entre asalariados y empresarios y se transforma en la demanda de empleados que piden trabajo pero que, desde la óptica de los jueces y síndicos, son uno más de los acreedores de la “fallida”.

Los trabajadores, entonces, oponen su perseverancia, empujada por la necesidad de conservar la fuente laboral como sea -pues de ello depende su sustento-, a los largos tiempos del proceso judicial que debe zanjar el problema. Aunque, a veces, estos tiempos se aceleran cuando el juez está por alguna razón interesado en resolver en forma rápida la cuestión. Es aquí donde suele aparecer la represión como forma de expulsar a los trabajadores para disponer de los bienes. Resistir esa intención es, por lo tanto, definitorio para poder lograr otro tipo de resolución legal, por fuera de la causa comercial. Esa resolución, hasta el momento, es mayoritariamente la ley de expropiación.

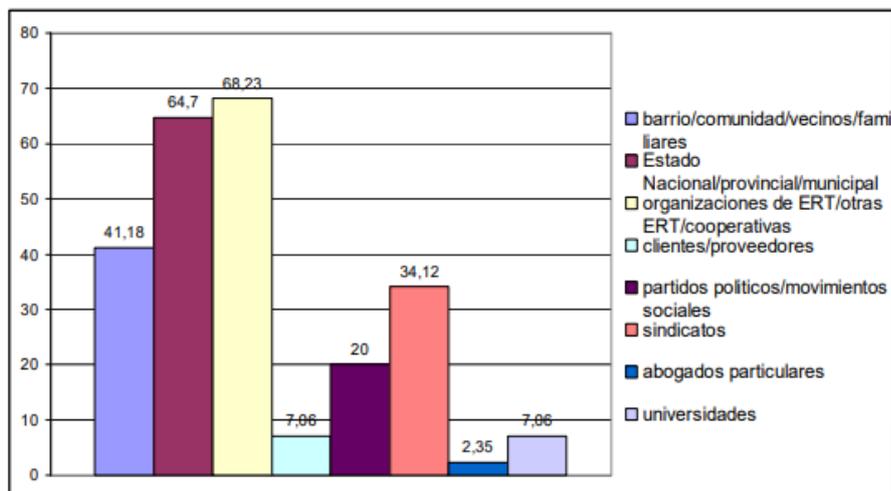
En este marco, aparece como fundamental el nivel de apoyo que los trabajadores



logran concitar por fuera de ellos mismos y sus familias. Las empresas recuperadas crearon a su alrededor, especialmente en los momentos más conflictivos, una enorme corriente de apoyo y movilización que apareció como decisiva en muchas oportunidades para poder sobrellevar los largos días de ocupación, resistir los intentos de desalojo o revertirlos, y poder llevar a cabo con éxito el proceso que lleva a la autogestión productiva. Este aspecto, el de la solidaridad social, fue uno de los más llamativos en la época en que las ERT empezaron a llamar la atención pública, y lo hemos destacado en los relevamientos anteriores. En esta ocasión, los datos no muestran una disminución notoria de esta solidaridad.

Aunque no se cuente con la masiva movilización social de los años de la crisis, sí podemos apreciar un cambio en la composición y en la organicidad de esos apoyos. 249 156 174 165 149 0 50 100 150 200 250 300 antes 2001 2001 2002 al 2004 2005 al 2007 después del 2007 20 En 2004 encontrábamos como principales agentes de la solidaridad hacia las ERT a las propias empresas recuperadas, principalmente a través de sus organizaciones (en ese momento las dos principales eran el MNER y el MNFRT), seguidas muy de cerca por otros movimientos sociales (especialmente los movimientos piqueteros) y luego sindicatos y vecinos, con los organismos públicos y autoridades estatales figurando en menor grado.

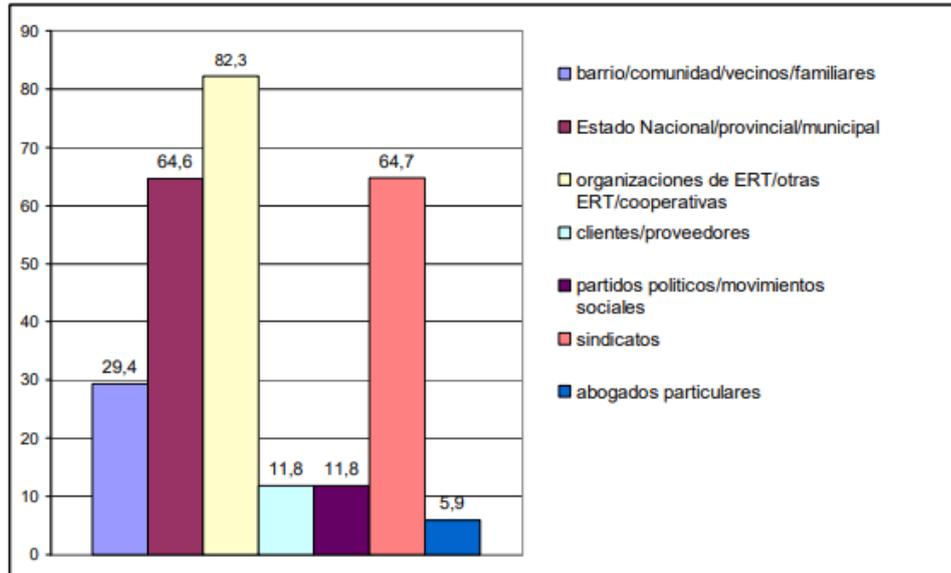
Este panorama, visto para el conjunto de las ERT de la muestra, se ha modificado en parte: las empresas recuperadas continuaron siendo el principal sostén de sus pares, aumentando su importancia proporcional con respecto a la percepción de hace seis años, seguidas de cerca esta vez por el Estado, visto como un punto de apoyo que ha crecido en importancia (tanto a nivel nacional, provincial o municipal, siendo los municipios los que justifican la mayor parte de esas menciones, con las provincias en segundo término y por último la Nación), a continuación la comunidad (el barrio, pero también los familiares) y en un cuarto lugar, los sindicatos, como se puede ver en el gráfico 8. Los partidos políticos y los movimientos sociales aparecen en un lugar secundario, en la mayoría casos correspondientes a la época de mayor movilización social.



**Gráfico 8. Apoyos recibidos durante el proceso de recuperación (en %). Base: Total Muestra ERT. N: 85. Nota: Respuestas múltiples, total más de 100.**

Dado que la gran mayoría de las ERT encuestadas son anteriores o simultáneas a los datos del relevamiento de 2004, el cambio en este orden de mención de los apoyos recibidos debe pensarse en términos de un proceso que va más allá del conflicto que llevó a la formación de la empresa recuperada -que era lo que primaba en aquel momento al pensar la solidaridad recibida-, a lo que se suma la modificación en el patrón de la solidaridad hacia las ERT de más reciente formación. Uno de los datos que más llama la atención en este último grupo es el cambio en la actitud de los sindicatos y la disminución del aporte de los movimientos sociales como un factor de importancia en la movilización generada por las nuevas empresas recuperadas

Esto refleja evidentemente la transformación de la situación social y de la importancia de las organizaciones de desocupados, que eran las responsables mayoritarias de que los movimientos sociales aparecieron mencionados como un sostén de primera importancia. En cuanto a la acción del Estado en estos momentos iniciales, si desagregamos los niveles, el Estado Nacional es visto como un apoyo por cerca de un tercio de quienes recibieron algún tipo de soporte estatal, mientras municipios y provincias se reparten el resto.



Sin embargo, lo que más llama la atención aquí es el alto nivel de solidaridad entre empresas recuperadas, sea mediante sus organizaciones o directamente entre ellas, que llega a un 82% del total, y el aumento de importancia de los sindicatos, que alcanza los niveles de los organismos públicos. Tanto la cuestión sindical como la de la relación con el Estado serán objeto de análisis en las secciones posteriores.



## Anexo III – IV Relevamiento empresas recuperadas

### Sindicatos

En el tercer relevamiento incorporamos como variable de análisis la relación entre las ERT y los sindicatos, generando por primera vez información sobre la cuestión más allá de estudios de caso que no daban cuenta de la totalidad. Como para el resto de este informe, lo que podemos apreciar acá no reemplaza los datos de 2010 sino que los complementa y actualiza en relación a las ERT surgidas en el período analizado.

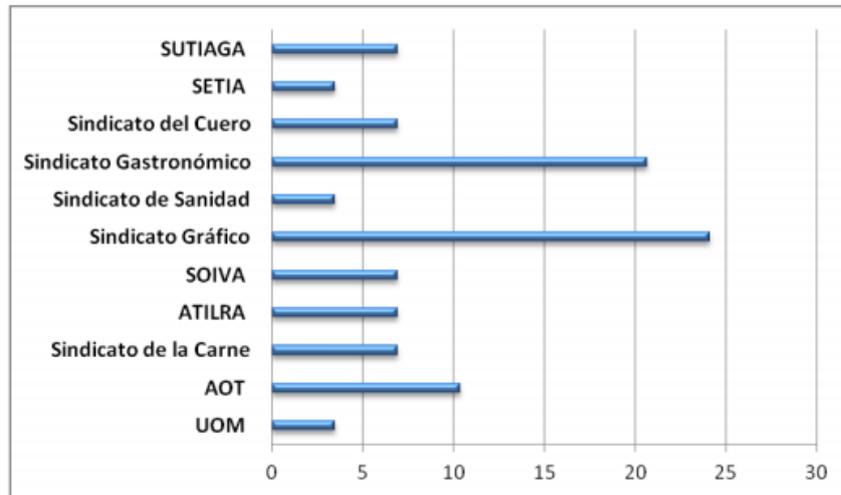
Una de las cuestiones significativas que surgían del informe anterior es que la presencia de las organizaciones sindicales en las ERT era llamativamente alta antes de la recuperación. Si bien no podemos establecer cuál era la tasa de sindicalización (Argentina posee la tasa de sindicalización más elevada en Sudamérica, y según diferentes estudios, varía entre el 24% y el 39% sobre el total de asalariados a nivel nacional para el año 2010), pues refieren al número de trabajadores afiliados a los sindicatos, sí podemos ver cuál era el porcentaje de establecimientos luego recuperados donde las organizaciones sindicales estaban presentes.

El tercer relevamiento nos muestra que sobre un total de 85 casos encuestados el sindicato estaba presente en un 87%. Aunque haya sido conflictiva, la relación existió: los sindicatos aparecen fuertemente en las historias de las recuperaciones. En las de este relevamiento, el nivel de sindicalización previo a la recuperación es del 90%, confirmando la tendencia.

La representación sindical presenta características heterogéneas relacionadas con la historia del sindicato, la rama de actividad, los liderazgos y la política de conducción. Estas variables condicionan las relaciones que pueden establecer con los trabajadores de las empresas recuperadas, definiendo posturas muy dispares: desde el apoyo y el asesoramiento a los trabajadores durante el proceso de recuperación, hasta la oposición a este tipo de medidas y el accionar cómplice con el empresariado, con el objetivo de desarticular la oposición de los trabajadores al vaciamiento de la empresa. Analizaremos a continuación algunas de las características que asume la relación entre los sindicatos y las ERT en el período 2010-2013.

## LA SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS RECUPERADAS

Las ERT analizadas, al tener una composición por rama diferente al total encuestado en 2010, se distribuyen sindicalmente acorde a esta distribución:



**Gráfico 11: Presencia de sindicatos en las ERT previos a la recuperación. N:31.**

En el período podemos ver la continuidad de la preponderancia de los sindicatos Gráficos (7 casos). De esta forma, se mantiene la tendencia, ya analizada en el relevamiento anterior, de recuperación de empresas gráficas con un fuerte apoyo de su gremio.

En el caso de la Federación Gráfica Bonaerense, a pesar de no haber tenido una postura originariamente de apoyo a las empresas recuperadas de su sector, prontamente se revirtió y se ha transformado en uno de sus principales impulsores, a través de la ayuda en los conflictos y el asesoramiento legal a los trabajadores. Debemos destacar que la mayoría de las empresas recuperadas del sector mantienen importantes vínculos entre sí a través de la conformación de la Red Gráfica Cooperativa, contando además con el aval del sindicato.

Un caso similar hallamos en el sindicato Unión Obrera Gráfica en la provincia de Córdoba, que tuvo un rol activo apoyando a los trabajadores durante la ocupación o acampe en las empresas en conflicto y también participando en una movilización ante el juez para conseguir las expropiaciones de los inmuebles. El sindicato mantuvo plenos derechos para los trabajadores (incluso la obra social), a pesar de que estos no estaban en condiciones de aportar para la cuota.

Se aprecia también, debido al impacto de las recuperaciones de restaurantes, la



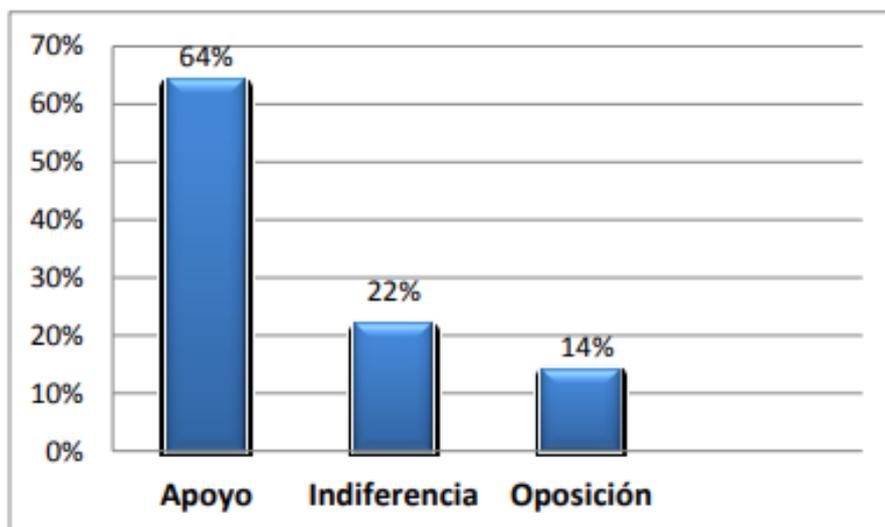
presencia del sindicato Gastronómico (6 casos), con la salvedad de que cinco de los seis establecimientos relevados pertenecían a un mismo grupo empresario (aunque en la actualidad se conformó una cooperativa separada por cada establecimiento). Aunque no se registra una alta presencia de recuperaciones de metalúrgicas (lo que hace muy menor la presencia de la UOM en este relevamiento, siendo uno de los sindicatos, en algunas de sus seccionales, mayoritariamente la de Quilmes, impulsor de las recuperaciones de empresas en momentos anteriores) es importante el hecho del impulso que, en el año 44 2012, la UOM seccional Quilmes le dio al desarrollo de la Red Metalúrgica Nacional Cooperativa, asociación de segundo grado que agrupa a las empresas cooperativas y a las empresas recuperadas metalúrgicas de la República Argentina, siguiendo el modelo de la Red Gráfica.

Dentro de la actividad textil, por ejemplo, podemos identificar en los distintos casos la presencia de distintas organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores según las tareas específicas propias de su actividad, por lo que dentro de la misma empresa del rubro textil suelen coexistir distintas asociaciones gremiales. Tal es el caso de SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines), SETIA (Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines) y la AOT (Asociación Obrera Textil). En los casos relevados pudimos observar un comportamiento distinto de cada sindicato en cuanto al apoyo en la recuperación de la misma empresa.

## RELACIÓN ACTUAL CON LOS SINDICATOS

En cuanto a la relación actual de las ERT con sus sindicatos, se observa un 54% de los casos en los cuales el vínculo se mantiene, frente a un 45% que encontrábamos en el relevamiento de 2010. El cambio más notable se observa en el tipo de relación. Actualmente, en un 47% de los casos los trabajadores siguen afiliados al sindicato con plenos derechos, y en un 33% basan su relación principalmente en el uso de la obra social. En el relevamiento anterior, los porcentajes eran de 36% y 49% respectivamente, por lo que el tipo de relación principal prácticamente se ha invertido.

En cuanto al rol de los sindicatos durante el conflicto, podemos agrupar los datos diferenciando tres actitudes: Apoyo (en distintos grados): 64% Indiferencia: 22% Oposición: 14%



**Gráfico 12: Rol de los sindicatos. N: 31.**

La categoría “apoyo” cubre distintas formas de intervención del sindicato, según lo describen los mismos trabajadores entrevistados. En 11 casos se señala un apoyo activo de parte del sindicato; en 3 casos se señala que el apoyo fue solo en un comienzo; en 2 casos se indica que el apoyo fue parcial, es decir, con el mantenimiento de seguridad social, comida y materiales durante el conflicto; en otro caso se trató de asesoramiento legal; y en un último, los trabajadores calificaron el apoyo recibido como “oportunista”, señalando que los representantes del sindicato buscaban un rédito personal. Se registraron 6 casos en los cuales se indicó que no hubo ninguna participación del sindicato, por lo cual se los insertó en la categoría “indiferencia”. Por su parte, en 4 casos el rol del sindicato fue indicado como de “apoyo a la patronal”, por lo cual se incluyeron en la categoría “oposición”.

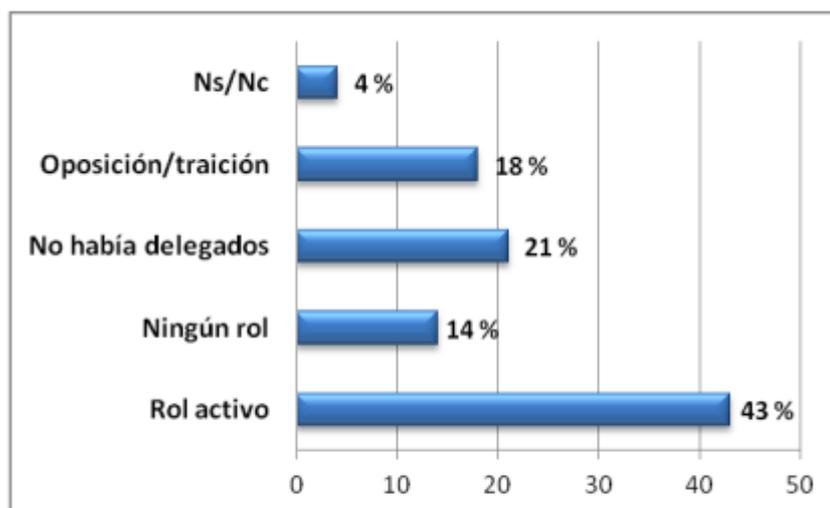
En comparación con el relevamiento del 2010, el dato más llamativo es la reducción de los casos de “indiferencia”, que pasaron del 42% al 22%. Esta caída coincide con el aumento de los casos de “apoyo” en sus diferentes niveles.

#### ROL DE LOS DELEGADOS DURANTE EL PROCESO DE RECUPERACIÓN

En este punto, se mantiene un alto porcentaje de presencia de delegados en las empresas que luego fueron recuperadas: 79% en este relevamiento, mientras que en el informe de 2010 era de 86%. El mantenimiento de esta tendencia se relaciona con la continuidad del alto grado de sindicalización que antes precisamos. En la presencia de

delegados por empresa se verifica, al igual que para el nivel de sindicalización, un alto contraste entre la muestra y los niveles nacionales. El 79% de las ERT tenía delegados, mientras que a nivel nacional, hay presencia de delegados solo en un 39% de los establecimientos privados. Esto también marca una continuidad en relación al relevamiento anterior.

En referencia al rol de los delegados durante el conflicto se presentaron cuatro tipos de situaciones: en 12 casos (43%) los delegados tuvieron un rol activo; en 6 casos (21%) no había delegados; en 5 casos (18%) su rol fue calificado como de oposición (o traición); y en 4 casos (14%) se menciona que no ocuparon ningún rol especial. Mientras que el rol activo se mantiene en el mismo nivel que en el relevamiento anterior, hay una reducción de casos en los que el delegado no juega ningún papel destacado (del 28 al 14%). Por su parte, hubo un leve aumento en establecimientos donde no había presencia de delegados, y también un aumento en el porcentaje de casos en los que el o los delegados se opusieron al proceso de recuperación.



**Gráfico 13: Rol de los delegados. N:31.**

Al analizar la relación entre los sindicatos y las empresas recuperadas nos encontramos con un panorama heterogéneo y complejo, donde en algo más de la mitad de la cantidad de casos relevados los trabajadores mantienen un vínculo orgánico con sus antiguas entidades gremiales. En esos casos, es importante que hay un 42% en que son reconocidos como afiliados sindicales con plenos derechos, mientras que un 35% mantiene la obra social y otros beneficios.



De alguna manera, estas experiencias de autogestión colocan en una incómoda situación a las prácticas gremiales tradicionales. El modelo sindical hegemónico, que representa al trabajador asalariado en relación de dependencia, que posee fuertes vinculaciones con el Estado y que contempla distintas formas de lucha y de negociación para disputar condiciones salariales y de trabajo frente a los empresarios, presenta enormes dificultades para reconocer y representar a los trabajadores de las empresas recuperadas.

Varios de los sindicatos, simplemente, no supieron qué hacer frente a estas situaciones. En definitiva, las experiencias de las empresas recuperadas cuestionan el papel de las organizaciones sindicales cuando los trabajadores dejan de tener relación de dependencia con su empleador pero deciden formar una cooperativa para mantener el empleo. Desaparece así la figura frente a la cual los sindicatos se organizaron históricamente, el patrón, pero el sujeto trabajador se mantiene. En los comienzos del proceso, salvo las excepciones ya mencionadas, la reacción del sindicato era de rechazo o abandono.

La proliferación de ERT y el impacto que han tenido incluso en las estructuras sindicales han llevado a que en el último período se note un cambio de actitud que, si bien no implica la aceptación y el apoyo activo a la nueva situación en todos los casos, muestra una incidencia mayor de las organizaciones gremiales en los procesos de recuperación. De alguna manera, el proceso que venimos analizando ha tenido un impacto dentro del movimiento sindical, impulsando a algunos sindicatos que se ven frente a la situación a repensar su papel y cómo responder frente a estos fenómenos.



## Anexo IV - Cuestionarios

### Cuestionario realizado en entrevistas

1. ¿Cómo fue la relación con el sindicato durante el proceso de ocupación y recuperación?
2. El sindicato, ¿ha estado presente cuando formaban parte del grupo? ¿Había algún delegado?
3. ¿Recibieron apoyo del MNER o de algún otro movimiento?
4. ¿Cree que debería haber apoyo del sindicato en estos casos?
5. Pregunta de carácter libre en función de lo conversado durante la entrevista.

### Cuestionario realizado en encuestas cerradas

1. ¿Tiene conocimiento del modelo de gestión cooperativista y las Empresas Recuperadas de Trabajadores?
2. ¿Usted cree que bajo dicho modelo se compromete la relación con las asociaciones gremiales?
3. Si cree que sí, ¿piensa que se pierden los derechos sindicales al conformar una organización de este tipo (autogestiva)?
4. ¿Cuáles de ellos opina que se ven afectados?
5. Cuando una empresa entra en concurso preventivo, ¿cree que los trabajadores deban organizarse para hacer frente a la situación?
6. Si cree que sí, ¿opina que la organización sindical debe apoyarlos en este proceso?
7. ¿Usted tiene conocimiento sobre algún sindicato que haya apoyado a los trabajadores en su lucha por mantener sus puestos de trabajo?
8. La Ley de Concursos y Quiebras da la posibilidad de que los trabajadores conformen una cooperativa de trabajo y continúen la explotación del negocio, ¿cree que una vez en funcionamiento son incluidas bajo la órbita de actuación del sindicato de rama u oficio correspondiente al mismo?
9. ¿Usted cree que el objetivo de las asociaciones sindicales es netamente la



representación de los trabajadores bajo la figura de la relación de dependencia ante la patronal o entes gubernamentales (Ejemplo: Ministerios o Secretarías de Trabajo)?

10. Si su respuesta es no, ¿cree que debe representar o brindar apoyo a los asociados de una ERT ante entes gubernamentales?



## Anexo V – Entrevistas

### Caso 1: Cooperativa Alé Alé.

*Entrevista telefónica realizada a Oscar Rodríguez el día 30/10/2019.*

P. Durante el proceso de ocupación y recuperación, ¿el sindicato estuvo presente?

R. No, no tuvimos contacto.

P. El sindicato gastronómico, ¿ha estado presente cuando formaban parte del grupo?  
¿Había algún delegado?

R. No, llevo 30 años de gastronómico y sabemos que el sindicato no está. Fui una vez al sindicato al inicio de mi carrera por un tema de la obra social, pero nunca más tuve acercamiento.

P. ¿Recibieron apoyo del MNER o de algún otro movimiento?

R: Si, recibimos apoyo del MNER, FACTA y BAUER. Nos acercamos a estas cuando se empezó la recuperación.

P. ¿Cree que debería haber apoyo del sindicato gastronómico en estos casos?

R. Si creo que debería haber una afinidad con el afiliado, pero seguro no pasa porque hay mucha dispersión geográfica y hay muchos locales.

### Caso 2: Cooperativa Los Chanchitos.

*Entrevista telefónica realizada a Juan Pablo el día 29/10/2019.*

P. ¿Recibieron apoyo del sindicato durante el proceso de ocupación y recuperación?

R. No, de hecho percibimos negación y hasta prepotencia de parte del mismo cuando los contactamos.

P. El sindicato gastronómico, ¿ha estado presente cuando formaban parte del grupo?  
¿Había algún delegado?

R. No había ningún delegado y nunca se hicieron presentes. Si en algún momento existió acercamiento la empresa rechazó. Sólo se trata de trabajar y trabajar, hubo muchos paros, rompieron todo y tuvimos amenazas.

P. ¿Recibieron apoyo del MNER o de algún otro movimiento?



R. Del MNER no, si de FACTA que nos apoyó y si bien tenes que estar disponible para ellos, lógicamente, te tramitan todo lo legal y te asesoran para que se pueda concretar lo que pensas para la cooperativa.

También tuvimos contacto con el INAES y con el Banco Credicoop, el cual se acercó y luego nos dio cursos y capacitaciones gratuitas.

P. Pero el esfuerzo valió sus frutos...

R. Si, al ser una empresa recuperada es mucho más placentero, no tenes a alguien atrás y tenes voz y voto... Todos te escuchan.

### **Caso 3: Cooperativa La Robla.**

*Entrevista presencial realizada a Andrés el día 31/10/2019.*

P. ¿El sindicato estuvo cuando cerró la empresa? ¿Los ayudo? ¿Y cuando empezaron el proceso de recuperación?

R. No, sabíamos que no nos iban a ayudar.

P. ¿Por qué? ¿Habían escuchado alguna experiencia de otra cooperativa con el sindicato gastronómico?

R. Bueno, los chicos de Alé Alé algo nos dijeron.

P. El sindicato gastronómico, ¿ha estado presente cuando formaban parte del grupo? ¿Había algún delegado?

R. Si, nosotros estábamos representados por el sindicato gastronómico, pero no había ningún delegado en el restaurant.

P. ¿Recibieron apoyo del MNER o de algún otro movimiento?

R. No, si estuvimos con abogados y con Andrés de Alé Alé, ellos nos ayudaron con todo y nos acompañaron mientras armábamos la cooperativa y buscábamos un lugar donde ir.

P. El sindicato, ¿nunca apareció? ¿Se volvieron a contactar con ustedes ahora que ya son una autogestionada en funcionamiento?

R. No, nunca tuvimos contacto con ellos ni volvieron por acá.



P. ¿Cómo fue la experiencia de la recuperación y empezar a autogestionarse? ¿Pudieron recuperar mesas, sillas u otro material para el nuevo lugar?

R. Fue difícil, y sólo se pudo hacer trabajando mucho. Nosotros nos encontramos con el local cerrado y tuvimos que ir a buscar un lugar adonde reabrir, además no sabíamos nada de administración, ni compras, ni nada.

De hecho encontramos un lugar y ya habíamos cerrado con el dueño para el alquiler, dimos la plata para el mismo y desaparecieron... Perdimos plata que era de nosotros porque no habíamos tenido indemnización y tuvimos que volver a buscar, hasta que conseguimos donde estamos ahora.

Si las mesas, sillas y vajilla las pudimos recuperar. Aunque todo lo demás tuvimos que comprarlo, además de arreglar todo el local, pintar, arreglar el piso, la cocina todo...

#### **Caso 4: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.**

*Entrevista presencial realizada a Cándido González el día 07/10/2019.*

Natalia Polti del Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras, UBA introduce a Cándido González, haciendo referencia que es socio fundador de la Cooperativa.

P. ¿Estuvo el sindicato durante el proceso de ocupación y recuperación?

R. Inicialmente no, bueno había un delegado que estaba de nuestro lado pero por plata se pasó de bando. Y el sindicato creía que era una causa pérdida hasta que después de “la movida” que hicimos los ocho trabajadores en la ocupación del taller cambiaron su postura.

P. El sindicato gráfico, ¿ha estado presente cuando eran una empresa? ¿Había algún delegado?

R. Como comentaba si, apoyo la lucha hasta que le ofrecieron algo mejor.

P. ¿Recibieron apoyo del MNER o de algún otro movimiento?

R. Si de IMPA, donde su referente es Murúa (en referencia a Eduardo Murúa que actualmente también es el referente del MNER). También venían los vecinos y nos daban una mano o una palabra de aliento. Los del geriátrico de enfrente nos traían



galletitas, otros nos ayudaron a resistir cuando quisieron desalojar con la policía. Pensa que acá adentro éramos 8 y allá afuera eran 40 policías para sacarnos, entonces muchos se metieron para ayudar terminamos siendo como 50... El vecino de al lado, como no podíamos producir hasta que salga la expropiación, nos dijo hagamos una agujero en la pared y pasamos las cosas por acá total a mí no pueden llevarme preso ni decirme nada. Y así hicimos, en ese ejemplar se plasmaba la lucha que estábamos teniendo. Imagínate que mi hermano y yo íbamos todos los días a la legislatura para saber cómo iba el trámite de la expropiación ya que las máquinas no se las iban a llevar antes se las prendía fuego...

P. ¿Y salió la expropiación?

R. En la Legislatura Porteña nunca se expidieron tan rápido en una expropiación como en nuestro caso, aunque fueron ocho meses de ocupación y resistencia, donde poníamos la poca plata que teníamos de nuestro bolsillo para mantenernos, el ir todos los días a preguntar y estar ahí e intentar hablar con algún legislador que pasaba ayudo a que así sea.

#### **Caso 5: Belcar S.A.**

*Entrevista telefónica realizada a Nicolás Chaille el día 29/10/2019.*

P. El sindicato, ¿los apoya en este proceso de toma y ocupación?

R. Sí, estamos en pleno proceso ya que en julio empezó todo esto, un gerente le aviso a los empleados la situación y cuando fueron a trabajar al lunes siguiente se encontraron con el lugar cerrado.

P. El sindicato gráfico, ¿Está presente? ¿Hay algún delegado?

R. Si está presente, yo soy el delegado de la Federación Gráfica acá en Belcar y tenemos el apoyo del secretario general, tanto es así que recibimos la visita del secretario adjunto.

P. ¿Reciben apoyo del MNER o de algún otro movimiento?

R. En el marco de la campaña hemos recibido apoyo del Partido de Izquierda y algún gesto del municipio. Los vecinos son los que nos ayudan con donaciones y al menos así podemos llevar un plato a la mesa.



P. ¿Cómo ven el futuro? ¿Tienen la idea de poder seguir produciendo?

R. La Federación tiene experiencia en cooperativas y empresas recuperadas, nuestra idea es poder ir por ese lado. Decidimos quedarnos en la empresa para que no se lleven las materias primas que quedan y defender nuestros puestos de trabajo ya que si bien se recibieron los telegramas de despido aún no se han cobrado las indemnizaciones.

### **Centro de documentación de empresas recuperadas dependiente del Programa Facultad Abierta.**

*Entrevista presencial realizada a Natalia Polti el día 07/10/2019.*

P. Según tu experiencia y después de cuatro relevamientos del universo de las ERT, ¿crees que existe relación entre los sindicatos y las ERT? ¿Los representan?

R. Generalmente no, son pocos los casos donde el gremio apoya y abraza este tipo de organización. En el caso de Chila, la relación entre ambos se forjó y la obtención de apoyo y posterior representación y posibilidad de afiliación se logró durante la resistencia y ocupación que se llevó a cabo durante ocho meses para evitar que el dueño se lleve las máquinas. También hay casos relacionados a la UOM Seccional Quilmes, que se encontraron con que había muchos cierres de empresas en su zona de trabajo y aplicación pero sólo esa, UOM Nacional no ha adherido a esa postura.

P. ¿Hay otro colectivo que apoye a las ERT? Según artículos que fui relevando es importante para que pueda llevarse a cabo el proceso que la comunidad apoye, otras ERT, etc.

R. Es fundamental el apoyo que se recibe por parte de los vecinos y otras empresas que pasaron por lo mismo. No lo piensan, saben de una empresa que cerró y quieren vaciar y allá van todos a hacer huelga, ayudar a los trabajadores, los asesoran, los escuchan... En cuanto a la comunidad es importante que lo apoyen, para los barrios suele ser un orgullo que exista una empresa cerca porque implica que el mismo está creciendo lo cual les da más oportunidades a los vecinos.

También se creó dentro del sindicato gráfico por ejemplo, un organismo que se dedica exclusivamente a los casos de ERT, encontrás además el ANTA que está suscripto a la CTA...



P. ¿Cómo está la situación de las ERT en este contexto de crisis? ¿Creció el número de empresas recuperadas?

R. Estamos cerrando el 5to relevamiento de empresas recuperadas con Andrés (Ruggeri) y la verdad no sabemos dónde hacer el corte, ya que en lo que va del año han cerrado por lo menos entre 2 y 4 cooperativas por mes, la situación es crítica, y creemos que es importante mostrar estos datos en el relevamiento.

También muchas empresas chicas no pueden hacer frente a los altos costos de alquiler, laborales, de tarifas de servicios y terminan cerrando. En algunos casos inician los trámites para ser cooperativas, en otros los trabajadores que han quedado desempleados creen que es mucho trabajo hacer esto y terminan buscando trabajo en otro lugar. Obvio que algunos vuelven porque la situación no está fácil.

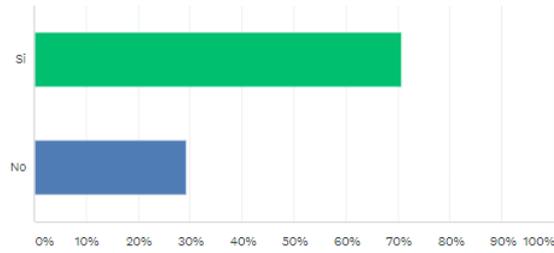
Estos problemas también aplican para las ERT, donde muchas cierran porque no pueden pagar el Gas y la Luz. En el caso de Chila por ejemplo, la factura de luz es de \$60000 mensual y otro tanto la de gas. Si los chicos pagan eso y además tienen que hacer la compra de materia prima para producir se quedan sin plata para poder repartir entre los socios. Para intentar recaudar, hace unas semanas se llevó adelante un festival de música en el barrio para recibir donaciones, vender algunos artículos tuvo mucha convocatoria y con lo recaudado lo destinan para el pago de servicios.



## Anexo VI - Resultados de la encuesta realizada

¿Tiene conocimiento del modelo de gestión cooperativista y las Empresas Recuperadas de Trabajadores? ¿Tiene conocimiento del modelo de gestión cooperativista y las Empresas Recuperadas de Trabajadores?

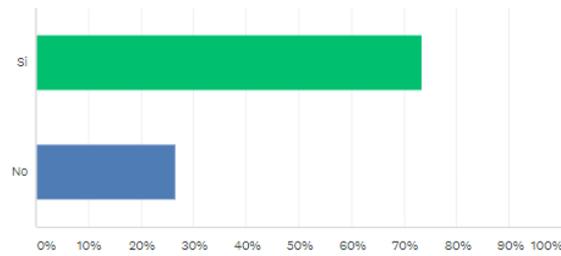
Answered: 41 Skipped: 0



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Si	70,73% 29
▼ No	29,27% 12
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

¿Usted cree que bajo dicho modelo se compromete la relación con las asociaciones gremiales?

Answered: 30 Skipped: 11

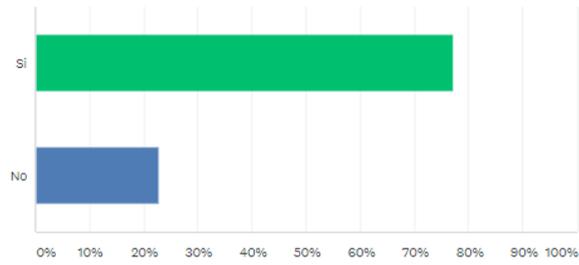


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ Si	73,33% 22
▼ No	26,67% 8
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>



Si cree que si, ¿piensa que se pierden los derechos sindicales al conformar una organización de este tipo (autogestiva)?

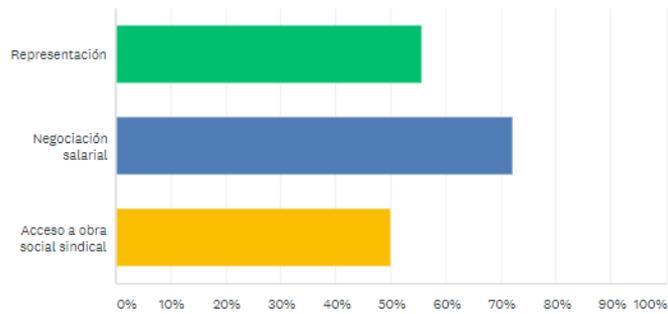
Answered: 22 Skipped: 19



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Si	77,27% 17
No	22,73% 5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>

¿Cuáles de ellos opina que se ven afectados?

Answered: 18 Skipped: 23

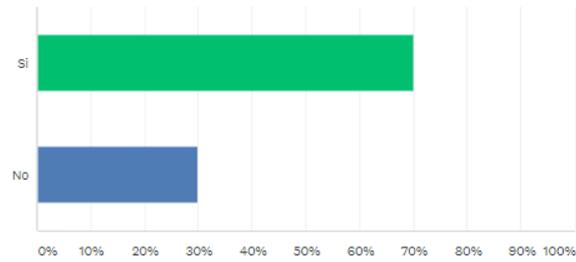


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Representación	55,56% 10
Negociación salarial	72,22% 13
Acceso a obra social sindical	50,00% 9
<b>Total de encuestados: 18</b>	



Cuando una empresa entra en concurso preventivo, ¿cree que los trabajadores deban organizarse para hacer frente a la situación?

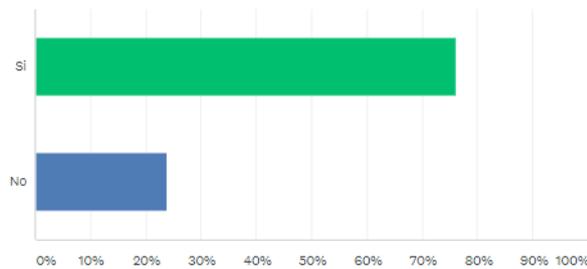
Answered: 30 Skipped: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	70,00%	21
No	30,00%	9
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Si cree que si, ¿opina que la organización sindical debe apoyarlos en este proceso?

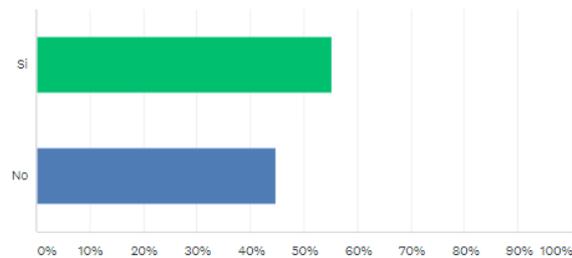
Answered: 21 Skipped: 20



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	76,19%	16
No	23,81%	5
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>

¿Usted tiene conocimiento sobre algún sindicato que haya apoyado a los trabajadores en su lucha por mantener sus puestos de trabajo?

Answered: 29 Skipped: 12

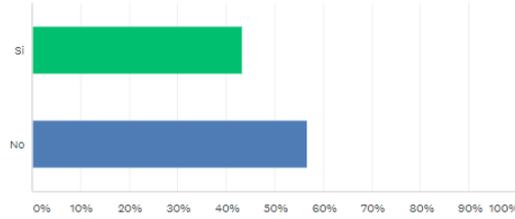


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	55,17%	16
No	44,83%	13
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>



La Ley de Concursos y Quiebras da la posibilidad de que los trabajadores conformen una cooperativa de trabajo y continúen la explotación del negocio, ¿cree que una vez en funcionamiento son incluidas bajo la órbita de actuación del sindicato de rama u oficio correspondiente al mismo?

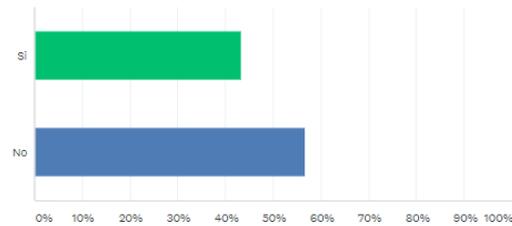
Answered: 30 Skipped: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	43,33%	13
No	56,67%	17
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

¿Usted cree que el objetivo de las asociaciones sindicales es netamente la representación de los trabajadores bajo la figura de la relación de dependencia ante la patronal o entes gubernamentales (Ejemplo: Ministerios o Secretarías de Trabajo)?

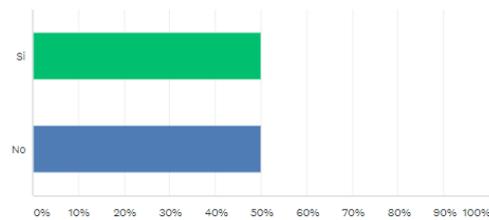
Answered: 30 Skipped: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	43,33%	13
No	56,67%	17
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Si su respuesta es no, ¿cree que debe representar o brindar apoyo a los asociados de una ERT ante entes gubernamentales?

Answered: 18 Skipped: 23



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	50,00%	9
No	50,00%	9
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>



## Anexo VII – Artículos periodísticos

**Tres historias de fábricas y espacios recuperados por sus trabajadores De Neuquén a Villa Crespo y San Telmo, empleados se pusieron al hombro la tarea de dar trabajo, una lucha que tambalea con cada crisis.**

Por Florencia de Sousa. La exZanón en Neuquén; la chocolatería Arrufat en Villa Crespo y la pizzería Mi Tío en el corazón de San Telmo, tres ejemplos es espacios recuperados por sus empleados.

La Argentina vive una de sus clásicas crisis cíclicas desde 2018, un fenómeno que parece repetirse cada diez o doce años. La anterior fue la —acaso más leve, gracias al "aislamiento" del mundo— de 2009, antes de eso vino el estallido de 2001 y previo a esta la hiperinflación de 1989. Los panoramas parecen calcados: aumento de precios, devaluación, desempleo y los millones de argentinos que intentan sobrevivir cada vez que nuestro país entra en crisis. En cada uno de esos intentos, en medio de las empresas que cierran sus puertas, un grupo de trabajadores intenta rescatar lo que puede para no perder lo que más valoran, su puesto laboral.

Así surgió el fenómeno social de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT), algunas las cuales lograron mantenerse en el tiempo a pesar de todo. En 2001 se produjo la apropiación por parte de los trabajadores de la fábrica de baldosas de cerámica Zanón FaSinPat (Fábrica Sin Patrones) en Neuquén; la de los chocolates Arrufat en Villa Crespo ocurrió en 2009 y la mítica pizzería Mi tío en San Telmo, en 2017. Todos espacios que sus empleados vieron fundirse, e hicieron con ellos lo que mejor saben: trabajar. En el Día en que se los conmemora, sus protagonistas cuentan las historias- Zanon, un emblema.

El caso de la empresa de cerámicos recuperada por los trabajadores en 2001, es uno de los más recordados. Hoy rebautizada FaSinPat (Fábrica sin Patrones), cuenta con 200 trabajadores. “Cerámica Zanón se inauguró en Neuquén en 1980 en plena Dictadura Militar, y de ahí hasta los ‘90 tuvo un proceso de crecimiento en la época neoliberal de Carlos Menem. A la familia Zanón —que también eran dueños del parque Ital Park—, le dieron todo tipo de beneficios para que se instale acá.



Nuestro conflicto arrancó en el '98 cuando nos presentamos como delegados y les planteamos a ellos los problemas que teníamos a diario en la fábrica: un accidente por día y uno fatal por año. Empezamos a denunciar las condiciones en las que trabajábamos y a eso se le sumaron los problemas de salario. Por eso nos organizamos y comenzamos a luchar por nuestros derechos pero nunca nos imaginamos que íbamos a desembocar en el control obrero," contó a PERFIL Alejandro López quien está allí desde 1992 y es en la actualidad el secretario general del Sindicato Ceramista de esa provincia, que además representa a otras dos fábricas bajo gestión obrera: Cerámica Neuquén y Cerámica exStefani de Cutral Có (actual CerSinPat). Zanón fue recuperada en 2001 por los trabajadores. "Los dueños nos decían que no había plata ni para comprarnos la ropa que necesitábamos para trabajar y no nos garantizaban las cuestiones de seguridad, entonces ahí comenzamos a sacar cuentas de lo que producíamos por mes y los gastos que tenía la empresa, y a las claras vimos las ganancias millonarias que tenía la compañía. Cuando nos organizamos encontramos fortaleza porque no pudieron atropellarnos más.

En el 2000 ganamos el sindicato, pero en 2001 nos echaron a todos y decidieron cerrar la fábrica. Éramos 386 compañeros y compañeras que comenzamos a movilizarnos e hicimos una lucha popular y no nos quedó otra alternativa que tomar la fábrica y ponernos a producir porque estaban dadas las condiciones para hacerlo. Ahí comenzamos a administrarla pero no fue fácil porque también dimos la lucha para que la fábrica se expropié. Nos sentimos muy acompañados en el proceso. Llevamos 19 años de control obrero, es la experiencia más larga a nivel internacional de un caso de este tipo, y es un orgullo ser parte de esto", recordó el sindicalista en diálogo con este medio.

En el lugar, en sus inicios trabajaban sólo 8 mujeres, hoy son 35. "Llevamos 19 años de control obrero, es la experiencia más larga a nivel internacional de un caso de este tipo" Asimismo, López aseguró: "Éramos 380 trabajadores cuando arrancamos y al poner la fábrica a producir pasamos a 450, eso fue lo máximo que llegamos. En la actualidad somos 200. Esta crisis que se da ahora es sin dudas la más dura que vivimos porque se nos fueron muchos compañeros, pasaron muchos años y no hemos podido renovar tecnología, estamos atrasados.

Ganamos una batalla que fue expropiar la fábrica y con dificultades la hacemos



producir, pero el poder político local y nacional apuestan al ahogo, entre otras cosas con los aumentos de las tarifas: nosotros movemos una economía mensual de 5 o 6 millones con lo que producimos y vendemos y nuestros bajos salarios, y la boleta sólo de gas nos llega entre 10 y 11 millones y la de luz que nos venía 300 mil, ahora nos viene un millón y medio. Imposible pagar. No nos cortan los servicios por la relación de fuerza que tenemos, porque si no estamos trabajando, vamos y cortamos la ruta”.

Además enumera otros factores: “El hecho de que se hayan abierto las importaciones directamente no podemos competir; no poder renovar tecnología; la dolarización, porque el 80% de los insumos tiene precio dólar. Es complejo pero aun así la fábrica sigue”. “La crisis de ahora es sin dudas la más dura que vivimos porque se nos fueron muchos compañeros, pasaron muchos años y no hemos podido renovar tecnología” “A lo largo de estos años no nos dan respuesta porque se ideologiza nuestra lucha por parte de los gobiernos, para el poder político y empresarios no somos un buen ejemplo, más cuando empiezan a cerrar fábricas. Lo más difícil de todo es sostenerse. Hemos logrado que el gobierno provincial nos compre parte de la producción pero es un paliativo, pero a cuesta de movilizarnos.

Hay un montón de experiencias de control obrero surgido en 2001 pero muchas experiencias de cooperativa reprodujeron mecanismos patronales y no les fue bien. Nosotros resolvemos todo en asamblea, con análisis y debate. Tenemos una lucha permanente y antiburocrática, y eso es una fortaleza. Nuestra lucha es permanente y tiene tres patas: la productiva, porque la fábrica produce y vivimos de ello; la política que es la lucha en sí misma y nuestro ánimo como trabajadores porque somos parte de una experiencia sujeta a muchas presiones que ya las naturalizamos”.

En la actualidad, trabajan allí 200 empleados. “Podemos considerar a las empresas recuperadas como un proceso social y económico que presupone la existencia de una empresa anterior, que funcionaba bajo el molde de una empresa capitalista tradicional y cuyo proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad llevó a sus trabajadores a una lucha por su puesta en marcha bajo formas autogestionarias”, explica Andrés Ruggeri, antropólogo social, en su libro *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*, donde además hace hincapié en la lectura política que tiene la recuperación de una fábrica a manos de sus trabajadores, al considerar: “Que los trabajadores ‘recuperen’ una empresa que el capital abandonó, o



autodestruyó, quebró, vació (...) no es visto por los poderes económicos con ninguna simpatía. La intromisión de los trabajadores en el reino de la propiedad privada, aun cuando los propietarios le hayan dejado el terreno libre, ha provocado en estos una reacción indignada y temerosa”.

Arrufat funciona en Villa Crespo y fue recuperada por los trabajadores en 2009. La fábrica de chocolates Arrufat es otro caso que cobró notoriedad al ser expropiada en 2009 y resuena en los medios cada vez que se acerca la Pascua. Ubicada en el barrio de Villa Crespo, el lugar también es manejado por los trabajadores.

Antonio Aldonati es empleado allí desde 2003 y miembro de la cooperativa Vivive. “La fecha declarada de creación de la fábrica data en 1931 pero me dijeron que arrancó en 1916, es decir hablamos de una empresa que supera los 100 años. En 2001 yo iba a hacer la temporada y trabajaba ahí unos meses. Los socios anteriores, junto con la nieta de Arrufat, a la empresa la venían vaciando y los delegados en ese momento hacían la vista gorda, eran cómplices.

A principios del 2000 había cerca de 160 empleados efectivos, y ahora con la cooperativa pasamos de 64 a 50 y en el 2010 quedamos 37, algunos murieron y otros se fueron a trabajar a otro lado. En este momento somos 22”, contó a PERFIL. “Nos mantenemos haciendo trabajos por pedido, con la marca que nos piden pero con el chocolate nuestro, o el cliente trae su chocolate, y eso nos ayuda bastante” Momentos complicados. “De 2007 a 2009 fue difícil y de 2009 a 2011 también.

Después nos hicimos cargo de las deudas de teléfono; gas y luz de la fábrica, que era cerca de casi 3 millones de pesos. Todo lo que compramos es exportado y por ejemplo un kilo de manteca a nosotros nos sale 12 dólares, pero si no tenemos la plata para darle en el momento (al proveedor), ellos nos lo suben y la cobran a 13. A partir de diciembre de 2015 nos bajó un 50% el tema de las compras, teníamos un local con venta al público que atendía una compañera y se vendía entre 5 y 10 mil pesos en ese año, pero desde ese momento comenzó a decaer y bajó a 2 mil pesos diarios. Decidimos entonces no abrir más porque no se vende. Nos mantenemos haciendo trabajos por pedido, con la marca que nos piden pero con el chocolate nuestro, o el cliente trae su chocolate, y eso nos ayuda bastante. Estamos con las mismas máquinas pero le hacemos mantenimiento y cambiándole rodamiento y cambios nuevos. Tomamos decisiones en



conjunto y nos falta renovación de gente pero en este momento no podemos contratar. Tenemos una cooperativa saneada y no tenemos deudas viejas. La crisis nos golpea a todos, he visto cerrar muchas fábricas alrededor de la nuestra. Pudimos sortear los obstáculos y estamos de pie”, agregó el trabajador.

En la actualidad, Mi Tío, en San Telmo, se mantiene por el trabajo de sus ocho empleados. ‘De Mi Tío no nos vamos’. Con ese lema los trabajadores de la mítica pizzería ubicada en pleno corazón de San Telmo (en la esquina de Defensa y Estados Unidos) y que funciona desde 1972, plantaron bandera cuando se encontraron, en marzo de 2017, con el local cerrado y sin posibilidad de trabajar.

Adrián Fernández, miembro de la cooperativa que se armó desde entonces, y quien está en el lugar hace 15 años, explicó: “Cumplimos dos años como cooperativa, estamos en la parte de adaptación y conocimiento. Si bien la situación no es fácil, estamos poniéndole el pecho e intentamos salir adelante como podemos. Los dueños no dijeron nada, se sabía que no llegaban con los números y que no podían sostener el negocio hasta que se cerró. En ese momento nos hicimos cargo nosotros y no tuvimos más contacto con ellos, ni judicialmente, cerraron y no volvieron nunca más.

Hicimos los papeles de la cooperativa, y el barrio y las organizaciones de acá nos brindaron apoyo y seguimos hasta ahora. Obviamente con ayuda de los medios que nos dieron difusión y hasta ahora perduramos. Nos constituimos con 8 compañeros, luego quedamos 4 y volvimos a contratar y somos 8 nuevamente. Lo más complicado de todo es entender la característica y el formato de la cooperativa porque no sabíamos nada de autogestión, con ayuda de gente capacitada nos instruimos todavía”.

"Está muy complicado el panorama con la situación económica del país. Hacemos un esfuerzo grande por cumplir con todo y resistir estos tiempos de vacas flacas, porque si no tendríamos que cerrar" “Ahora la situación es muy mala, juntamos 4 mil pesos por semana para cada uno de los socios y eso no nos alcanza para nada. Tenemos la modalidad de que no nos llevamos nada si hay que pagar boletas y nos subió todo mucho: la luz casi un 4000%; el gas 1000%, agua, ABL, teléfono y cable y afrontar el tema del alquiler porque no era de los dueños, sino alquilado. La gente nos ayuda a que no nos vayamos. Sufrimos clausuras, cortes de gas y otras cosas que no nos hicieron bajar los brazos. Estamos en un lugar clave en una esquina muy buena que,



durante los fines de semana, es ruta obligada de los turistas y eso nos salva un poco porque tenemos movimiento esos días.

Sin embargo, está muy complicado el panorama con la situación económica del país. Hacemos un esfuerzo grande por cumplir con todo y resistir estos tiempos de vacas flacas, porque si no tendríamos que cerrar: tratamos de hacer eventos solidarios, la gente del barrio siempre viene, así vemos si hacemos una plata extra. Mantener la fuente de trabajo era lo más importante y ya se logró, tenemos matrícula de cooperativa y ahora viene lo principal que es el trabajo en sí y si eso falla no podemos cumplir. Día a día cierran cantidades de fábricas y comercios y eso es gente que se queda en la calle y la verdad es que si falta el trabajo, falta todo”, concluyó. F.D.S./F.F. (Fuente [www.perfil.com](http://www.perfil.com))<sup>44</sup>.

**La mesa está servida. En medio de maniobras de vaciamiento y ante la certeza del cierre, los trabajadores de cuatro restaurantes porteños se organizaron en cooperativas. A pesar de la crisis, hoy siguen funcionando y conservan los puestos de trabajo.**

TEXTO EDUARDO SANTACHITA “Un 30 de diciembre vinieron y nos dijeron que se iba a cerrar la casa”, relata Sergio Cano, cocinero y secretario de la Cooperativa Alé Alé. En 2012, un grupo económico llamado Organización Jorge Andino (OJA) era propietario de seis exitosos restaurantes porteños. Uno de ellos, La Zaranda, dejó de funcionar en junio de ese año y una treintena de trabajadores quedó en la calle. Ante esa situación y las amenazas de cierre de los demás locales, los empleados comenzaron a organizarse y a ocupar sus lugares de trabajo para ir formando cooperativas que lucharon por recuperar las empresas, que hoy se mantienen y en algunos casos crecen a pesar de la crisis.

La maniobra era la siguiente: los dueños de los restaurantes eran a su vez propietarios de Distribuidora OJA SRL, que como intermediaria entre los proveedores y las gastronómicas cobraba un 300 por ciento más caros los insumos y las materias

---

<sup>44</sup> Disponible en: <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/tres-historias-de-fabricas-y-espacios-recuperados-por-sus-trabajadores.phtml>



primas. Al mismo tiempo, los supervisores les pedían a los cajeros que fueran aumentando gradualmente el porcentaje de operaciones en negro. “Primero el 15, después el 20 y al final ya el 35 por ciento de las mesas tenían que salir sin ticket”, comenta Eduardo Benítez, cajero y fundador de Mangiata Cooperativa. Lejos de ser una simple evasión de impuestos, esta era la forma de justificar una merma en las ventas, vaciar y quebrar las empresas, sin hacerse cargo de los empleados. Organización y compromiso.

Frente a este escenario, los trabajadores gastronómicos se contactaron con la Cooperativa Hotel Bauen y la Federación Argentina de Cooperativas de Trabajadores Auto gestionados (Facta), que les brindaron el apoyo y el asesoramiento que su sindicato les había negado. Hoy trabajan, se autogestionan, cobran en fecha y pueden repartir el excedente en partes iguales, pero los inicios fueron duros. “Estuve siete meses viviendo acá adentro”, cuenta José Pereyra, mozo y actual tesorero de Los Chanchitos desde una mesa del bodegón ubicado entre los barrios de Caballito y Villa Crespo. “Me armé un dormitorio en la oficina para resistir a los desalojos. Yo vivía constantemente con miedo, porque pensaba que nos podían venir a sacar a la madrugada y dejar a todos los compañeros en la calle”, explica. Pereyra fue el primer presidente de la cooperativa y se sentía responsable: “Me costó mucho convencer a los demás, los fui trabajando muy en silencio a los que más confianza tenía”.

En Los Chanchitos no se hacía inversión, la mitad del equipamiento era obsoleto. “Un jueves a la noche nos quedamos, éramos 28. Hicimos una pequeña asamblea y empezamos de cero, solamente con la recaudación del día. Les expliqué a los proveedores que no nos íbamos a hacer cargo de la deuda anterior, pero que les íbamos a pagar en efectivo la mercadería que nos bajarán”, relata. Si bien la historia de cada cooperativa tiene sus particularidades, todos los integrantes coinciden en que la parte más complicada de la recuperación fue la judicial. Pereyra recuerda la charla que mantuvo con un síndico: “La plata está en la cooperativa y es de la cooperativa. Ni vos ni ningún juez nos van a decir qué hacer con nuestra plata”, le respondió. Al año de la recuperación, Los Chanchitos pudo renovar todo el equipamiento y el sistema eléctrico.

El desafío del presente. Hoy, estas cooperativas gastronómicas están constituidas legalmente, se manejan en un buen clima laboral y resisten ante la crisis: “Este año se nos complicó bastante cuando subió de golpe el dólar”, reconoce Omar Ocampo, mozo



y presidente de Don Battaglia. “Para mantener los precios hemos tenido que perder plata nuestra, porque si aumentás la gente se te va”, advierte. “En septiembre no trabajamos nada por la devaluación, gente que venía siempre dejó de hacerlo y justo teníamos la renovación del alquiler”, se lamenta Eduardo Benítez, de Mangiata, un restaurante especializado en comida italiana donde la electricidad pasó a costar más del doble en el último año. “La diferencia es que acá no se echa a nadie porque haya menos laburo. Eso en otro lado sí pasa. Acá tratamos de cobrar un poco mejor que la media de los gastronómicos, pero sabemos que el día que no haya, hay que bancarla”, agrega. “Todos los compañeros conservaron el laburo. Hoy están cerrando locales por todos lados, te vas de franco y no sabés si volvés; eso para nosotros se terminó”, se enorgullece Cano, de Alé Alé.

Pereyra, por su parte, muestra el orgullo solidario que pretende sea una constante en los trabajadores que lo rodean. “Yo fui mozo desde los catorce años, nunca había agarrado un papel, pero aprendí, empecé a capacitarme acerca de economía social y el cooperativismo, y ahora incluso me dieron un diploma en la Legislatura porteña por Emprendedor Gastronómico. Los Chanchitos es un ejemplo que se conoce hasta en Venezuela”, comenta emocionado. “Ya no somos empleados, somos dueños. Lo más difícil es cambiar esa mentalidad. Este año, por ejemplo, nos nominaron como mejor parrilla de Buenos Aires. Eso nos da pie para hacerle entender a quién sea que las cooperativas son viables. No solamente recuperamos nuestros puestos sino que generamos fuentes de trabajo. Éramos 28 y ahora somos 37. Eso es un orgullo impresionante”, concluye. (Fuente: Tercer Sector Org – Revista)<sup>45</sup>

## **El restaurante Alé Alé se mudó de su antiguo y conflictivo lugar**

Después de amenazas de desalojo y noches de resistencia en el comedor de Estado de Israel 4503, los trabajadores constituidos en cooperativa se instalaron en un nuevo local de Palermo

Por Valeria Musse. 22 de septiembre de 2014.

Después de [varias amenazas de desalojo y noches interminables dentro del restaurante de Estado de Israel 4503, los trabajadores de "Alé Alé"](#) ya pueden trabajar "en paz" en un nuevo inmueble. El anuncio del cierre del comercio, a fines de 2012,

---

<sup>45</sup> Disponible en <https://tercersector.org.ar/revista-nro-119/>



provocó el rápido accionar de los [empleados que conformaron una cooperativa](#) para continuar con las tareas. El conflicto por los puestos laborales se solucionó, al menos parcialmente, y, desde hace algunos días, los socios atienden en un nuevo local en Palermo.

La nueva sede del tradicional restaurante "Alé Alé" se encuentra en la intersección de Cabrera con Lavalleja, a cinco cuadras de su antigua ubicación. "Pensamos que nos iba a costar un poco que la gente viniera, pero la verdad es que estamos trabajando muchísimo. Están los mismos comensales que antes y los vecinos del barrio nos estaban esperando", dijo, conforme con la situación, Andrés Toledo, presidente de la cooperativa.

A través de la asistencia económica del [Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social \(Inaes\)](#), que depende del ministerio de Desarrollo Social nacional, los 40 trabajadores socios recibieron un millón de pesos para refaccionar el inmueble y concretar los primeros pagos de un alquiler que se extenderá 10 años, según contó Toledo a LA NACION.

En diciembre de 2013, y tras nueve horas de incertidumbre y tensión, los empleados de la parrilla lograron que se pospusiera, una vez más, un nuevo intento de desalojo del local. La medida había sido solicitada por los dueños del comercio. Para negociar, los cooperativistas les ofrecieron a los propietarios el pago de un alquiler de 50 mil pesos a abonar durante los próximos seis meses.

Los trabajadores de "Alé Alé" conformaron la cooperativa luego de que el Grupo OJA, dueño de una cadena formada por otros restaurantes como "Don Battaglia", "La Soleada", "Los Chanchitos" y "Mangiatta", intentaran a fines del 2012 cerrar los restaurantes tras presentar quiebra. Para los empleados no había pagos de sueldos atrasados ni indemnizaciones, denunciaban. (Fuente Diario La Nación)<sup>46</sup>

## **FÁBRICA QUE CIERRA, OCUPARLA Y PONERLA A PRODUCIR**

---

<sup>46</sup> Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/buenos-aires/el-restaurante-ale-ale-se-mudo-de-su-antiguo-y-conflictivo-lugar-nid1729407>



## **La Matanza: en Suschen y Belcar los patrones se van, pero las obreras y obreros se quedan**

Desde inicios de julio los trabajadores de la fábrica de Mielcitas y los gráficos de la fábrica de tintas están ocupando las plantas en reclamo de salarios adeudados y en defensa de los puestos de trabajo. Todo el apoyo y la propuesta de un programa para triunfar.

Por Franco Villalba y Daniel San Martín. Viernes 2 de agosto.

*Son dos casos similares. Después de décadas funcionando (más de setenta en caso de Belcar), las patronales abandonaron y se desentendieron de las empresas dejando salarios y aguinaldos impagos. Se borraron dejando sin su fuente de sustento a familias enteras y obligando a hacerse cargo de una crisis que hace solo unos meses era inimaginable.*

En el caso de la fábrica de Mielcitas, el dueño ni siquiera se sabe dónde está. No sé presentó en ninguna audiencia convocada por la Secretaría de Trabajo generando una incertidumbre total. En el caso de Belcar, su dueña aduce que la crisis económica no le permite seguir con la empresa. Sin embargo, en ambos casos los trabajadores desmienten a las patronales, ya que los pedidos de clientes no cesaron nunca hasta que los empleadores se fueron negando sistemáticamente a recibirlos. “Fue algo planificado, preparado”, sentencia un trabajador. Es claro, prepararon conscientemente la actual situación. Aunque justifiquen con que se redujeron las ganancias, en ninguno de los dos casos los productos dejaron de ser rentables, según les consta a las propias trabajadoras y trabajadores.

El crecimiento de la desocupación y el rechazo a la resignación que quieren imponer después de diez, veinte y hasta cuarenta años de laburo, llevó a los trabajadores de ambas fábricas a ocupar las instalaciones, para cuidar sus fuentes de trabajo, evitar el vaciamiento y que no se lleven las máquinas hasta que no les paguen lo que les deben. Para colmo, los trabajadores de *Belcar* cuentan que la privatizada empresa *Edenor* les ha cortado la luz, “pero vamos a resistir”.

Solidaridad y fondo de lucha



El desgaste se hace sentir sobre en la economía de las familias. “Nos llega mercadería de todos lados”, cuentan las obreras de *Mielcitas*. La solidaridad es un hecho, colaboran, vecinos, escuelas y partidos. Pero mientras sostienen la lucha y llevan un plato de comida a sus hogares, necesitan pagar impuestos, alquileres, pasajes, etc.

Algunos tienen que faltar a las guardias porque necesitan hacer changas. Sería importante impulsar un gran fondo de lucha juntando dinero en todos los lugares posibles para sostener la resistencia y no ser quebrados por hambre. Se puede invitar a los vecinos y realizar todo tipo de medidas solidarias. Si deciden impulsarlo, como siempre, las bancas de Nicolás del Caño y del Frente de Izquierda y de los Trabajadores Unidad se comprometen a colaborar.

Es necesario exigir que los sindicatos utilicen los recursos del gremio, aportado por todos los trabajadores y se ponga al frente de esta campaña, poniendo en pie el fondo de lucha y organicen una campaña solidaria en todo el gremio. Los trabajadores tienen que poner en pie su comisión de lucha y decidir todo en asamblea, que los dirigentes se subordinen a las decisiones de los trabajadores en lucha.

¿Y la CGT? ¿Y los sindicatos?

Hasta el momento la CGT regional ha brillado por su ausencia, aunque el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación (STIA), encabezado por Rodolfo Daer hace más de treinta años y la Federación Gráfica Bonaerense (FGB) regional se hacen presentes en ambas fábricas. “Notificamos a nuestro gremio que de inmediato nos dio todo el respaldo, y decidimos permanecer en la planta”, comentaron los laburantes.

En *Suschen* les proveen de mercadería para el sustento básico de las familias. Pero ante la predisposición de lucha que se demuestra día a día, ¿cuáles son las medidas que proponen para triunfar?

A pesar de la cercanía, ninguno de los dirigentes sindicales propuso la elemental unificación de ambas luchas y con el resto de fábricas que cierran, suspenden y despiden, que se extienden en todo el municipio, impulsando de esas formas medidas de lucha contundentes. Con acciones callejeras que muestren ambas peleas juntas, se



podrían transformar en referentes del distrito, dando un claro mensaje de unidad del movimiento obrero a todas las patronales y al gobierno nacional y provincial. Ante el cierre de fábricas, los trabajadores las ocupan y defienden sus puestos.

Por el contrario, las conducciones del STIA y la FGB, sólo han convocaron a una acción en la calle aislada, insuficiente y sin continuidad como acostumbra la burocracia sindical que no padece ni vive las mismas penurias de los trabajadores a los que dice representar. Solo se proponen contener a los compañeros puertas adentro, buscando el desgaste con el pasar de los días y sin una perspectiva clara, haciendo el aguante hasta que en el mejor de los casos aparezca algún comprador, un nuevo empresario (como se plantea en *Suschen*).

Es evidente que todo el peronismo sindical y político está orientado hacia octubre (como hace años), esperando el triunfo de la fórmula peronista F-F. Hay que exigirles a los sindicatos que se pongan al frente de una verdadera lucha, para conseguir que el gobierno provincial y/o municipal suministren los insumos para poner las fábricas a producir administradas por los trabajadores.

Son fábricas que elaboran productos de interés, haciendo que fácilmente podrían hacer un acuerdo para que el municipio y el gobierno provincial los compren. Las golosinas y alfajores se podrían repartir en las escuelas, y las tintas utilizarse para la impresión de libros, cuadernos y toda la papelería de utilidad para publicidad, negocios y hasta para la folletería del municipio. Esa es la salida que se impuso desde la experiencia de los obreros de *Zanon* y que fue ejemplo para *Madygraf*, la ex *Donelley*: “fábrica que cierra, tomarla y ponerla a producir bajo gestión obrera”.

¿Y el partido de La Matanza? de campaña y esperando a octubre

*Belcar*, “la materia prima de las materias primas”, es una de las dos marcas líderes en fabricación de tinta y está ubicada a cinco cuadras del municipio. La fábrica de *Mielcitas*, en la postergada localidad de Rafael Castillo que casi carece de industria. Ambas en el partido de La Matanza, a solo unos minutos. “Desde el municipio han acercado mercadería y han prestado disposición a ayudar con los servicios hospitalarios para quienes lo necesiten”. En el caso de *Suschen*, han propuesto facilidades en



impuestos municipales para los empleadores que eventualmente quieren comprar la fábrica.

Sin embargo, estas medidas son miserables y no garantizan una solución para los trabajadores. Las obreras y obreros quieren trabajar. Saben que el producto de su trabajo es rentable para cualquier empresario, pero sobre todo, conocen desde adentro, que es necesario para los miles de niños matanceros que hoy concurren a los comedores escolares para comer el único alimento del día.

A los trabajadores, la intendencia de Magario y su viejo candidato Espinoza, solo les ofrece limosnas. A cualquier empresario explotador que quiera comprar las fábricas les ofrece reducción de pago de impuestos y seguramente, ayudados por la burocracia sindical, hasta la pérdida de conquistas y conquistas a los trabajadores, para que se amolden a la crisis que ellos generaron. Ni siquiera son capaces de reclamar a *Edenor*, que tanto se enriquece con los tarifazos, que devuelva la luz a la fábrica *Belcar*. Ni hablar de hacer una mínima campaña de denuncia pública para conseguir la reinstalación del servicio.

Por la estatización de Suschen y Belcar bajo control de sus trabajadores

“Si lo tenemos que hacer, lo vamos a hacer”, responden los gráficos de *Belcar* cuando se les pregunta si pensaron en hacer una cooperativa. Los exdueños de ambas fábricas abandonaron todo. Los que dicen querer comprarlas, quieren dejar compañeros en la calle y que los que queden, lo hagan sin ninguna conquista. Esto no se puede permitir.

La lucha de ambas ocupaciones solo se fortalecerá si los trabajadores junto a sus familias salen a tejer alianzas con la comunidad, recorrer los barrios, colegios y abrir las puertas de la fábrica para que cada vecino conozca, vea y tome las fábricas y su producción como propia y las defienda.

La única solución es poner en marcha las máquinas sin patrones. Solo con las obreras y obreros. Desde la municipalidad, en lugar de solo hacer promesas de campaña tienen que comprar la materia prima que necesitan tanto en *Mielcitas* como en *Belcar*,



convirtiéndose en el principal comprador de su producción y dándole un destino para las necesidades sociales.

Es decir, para alimentar, con su productos, a los hijos de los barrios humildes de La Matanza, en el caso de la ex *Suschen*. Y la tinta de *Belcar* podría ser parte de las impresiones de manuales y cuadernos como también proponen los gráficos de *Madygraf*.

Esta es la única manera de garantizar tanto la totalidad (y tal vez más) de las fuentes de trabajo y las conquistas de los obreros y obreras. De esta forma, la producción de ambas fábricas, no serían para el enriquecimiento de un empresario, sino que la comunidad de La Matanza pueda dar uso de ellos. (Fuente: La Izquierda Diario)<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/La-Matanza-en-Suschen-y-Belcar-los-patrones-se-van-pero-las-obreras-y-obreros-se-quedan>