

## **Proceso de trabajo y fábricas recuperadas: algunas reflexiones a partir de un caso de la Ciudad de Buenos Aires.**

María Inés Fernández Álvarez<sup>1</sup>

### ***Introducción***

Durante el año 2002, relacionados con la crisis económica y política que desembocó en diciembre de 2001 en la renuncia del Presidente De la Rúa y el derrumbe de la convertibilidad, adquieren visibilidad pública en nuestro país una serie de procesos entre los que se destacan, principalmente, los de ocupación/recuperación de fábricas y empresas. Estos procesos, que venían desarrollándose durante la década del noventa y cuyos antecedentes pueden rastrearse al menos desde la década del ochenta, se caracterizan, a grandes rasgos, por el inicio de un proceso de gestión de la producción por parte de los trabajadores, tras el abandono o cierre de una empresa por parte de sus dueños.

A nuestro entender, estos procesos deben entenderse a la luz de los cambios introducidos en el modelo de acumulación desarrollado a partir de los años 70 (tanto en nuestro país como en otras regiones del mundo, con características particulares en cada caso), como “salida” a la crisis del fordismo. Los cambios en el modelo de acumulación dieron como resultado una *financierización* del régimen monetario y una redefinición de la relación capital/trabajo en función del capital (Boyer 1998). La flexibilidad laboral se impuso como respuesta a esta crisis de acumulación, introduciendo una serie de cambios profundos en el mundo del trabajo que tendieron a desestructurar lo que había dado en llamarse *sociedad salarial* (Castel 1996)

Respondiendo a este imperativo de flexibilidad, las modificaciones implementadas en el derecho laboral argentino, fundamentalmente en la década del noventa, consolidaron los cambios en la orientación del modelo de desarrollo, iniciados a mediados de los años 70. Estas tendieron a reducir los costos de la mano de obra, legitimando y profundizando a la vez, una situación de precariedad e informalidad que venía caracterizando el mercado laboral argentino desde la década anterior (Gallin y Novick 1990). El “pleno empleo” como característica del mercado laboral, y el trabajador asalariado y homogéneo, en tanto figura que definía y articulaba las representaciones del trabajo, dejaron de ser los términos en que se pensaba la realidad laboral argentina. En contraposición, la precariedad resultó una noción más próxima a la realidad laboral local, acompañada por un fuerte crecimiento en los niveles de desocupación (y subocupación), así como por el incremento de la informalidad, que se presentó como un “refugio” donde encontrar formas de trabajo que permitieran enfrentar el desempleo (Becarria y Lopez 1996; Carpio, Kleim y Novacovsky 2000). Este último, se convirtió, a su vez, en un elemento de presión sobre los trabajadores ocupados, quienes se vieron obligados a aceptar condiciones de trabajo cada vez más precarias, resignando los derechos históricamente adquiridos (Battistini y Dinerstein 1995).

---

<sup>1</sup> Becarria Conicet – Doctoranda UBA-EHESS. Sección de Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras (UBA) – Área de Representación e Identidad, Ceil-Piette (CONICET). [mifal@filo.uba.ar](mailto:mifal@filo.uba.ar).

Es en este contexto, y acompañando la movilización social que fue desarrollándose en la década del noventa, es que se hacen visibles los procesos de ocupación / recuperación de fábricas y empresas. Estos procesos que engloban una amplia diversidad de experiencias, tiene como características comunes la decisión, por parte de quienes llevan adelante la producción, de permanecer o reiniciar la producción de una empresa, que ha entrado en quiebra, ha sido cerrada o abandonada por sus dueños y cuya continuidad laboral se ve en peligro.

Este trabajo recoge algunos resultados parciales de una primera etapa de investigación en curso en la que se analiza el proceso de recuperación de empresas en la Ciudad de Buenos Aires, focalizando en una fábrica en particular. En esta investigación nos proponemos analizar los sentidos que otorgan al trabajo los sujetos involucrados en estos procesos y su relación con las modalidades de acción colectiva que se desarrollan en este contexto. En este trabajo centramos, de manera sintética, en el proceso de “ocupación” y “recuperación” de una fábrica en particular, reconstruyendo ciertos elementos de su historia que permiten analizar los cambios introducidos en la organización del trabajo atendiendo a las significaciones que los trabajadores otorgan a dichos cambios. Adoptamos para nuestra investigación un enfoque etnográfico, desde una perspectiva histórica y relacional, que recupera tanto el nivel de las prácticas (en el ámbito productivo, familiar y de la acción colectiva) como el de los sentidos que los trabajadores otorgan a las transformaciones producidas en torno al trabajo. Este trabajo fue realizado en base a 20 entrevistas con trabajadores de la fábrica (17 mujeres y 3 hombres) y a observaciones tanto de la jornada de trabajo como de diversas actividades dentro y fuera del ámbito laboral (reuniones de negociación con distintas autoridades gubernamentales, encuentros de fábricas, conferencias de prensa, festivales, reuniones semanales con otras organizaciones sociales, etc.).

### ***Breve historia de una recuperación.***

La fábrica en la que focalizaron nuestras observaciones, pertenece al sector textil y esta compuesta por aproximadamente 60 trabajadores, con un importante componente de mujeres (80%). En su mayoría se trata de migrantes, fundamentalmente migrantes internos, provenientes de las provincias del norte del país (Salta, Tucumán, Jujuy) y de países limítrofes (Bolivia, Perú, Paraguay). La mayoría de los trabajadores llevaba, al momento de la recuperación, varios años trabajando en la fábrica (cerca de diez años) y en casi todos los casos se trata de personas con ocupación previa en el mismo sector.

Esta fábrica, cuyo recorrido permite ubicarla dentro de las empresas nacionales surgidas y desarrolladas en la Argentina del período de sustitución de importaciones<sup>2</sup>, atravesó a comienzos de la década del noventa una serie de cambios en el proceso de trabajo, como respuesta “obligada” a la apertura de mercado. Estos cambios incluyeron la incorporación de nuevas tecnologías, reduciendo de esta manera un importante número de puestos de trabajo<sup>3</sup>, pero se centraron fundamentalmente en la introducción de nuevas modalidades de gestión y contratación de la mano de obra. De esta manera,

---

<sup>2</sup> Una historia más detallada de la fábrica, del proceso de recuperación y un análisis de los cambios introducidos en la organización del trabajo fueron analizados en un trabajo anterior publicado en “Intersecciones en Antropología” (5), 2004.

<sup>3</sup> A partir de las entrevistas estimamos que a principios de la década del noventa trabajaban en la empresa más de 300 personas, cifra que se reduce a una tercera parte en el momento de la recuperación, en diciembre del 2001.

los cambios que primaron fueron los referentes a las modificaciones en las formas de organización de la producción y en las formas de contratación, que redundaron en una precarización de las condiciones de trabajo y que permitieron una reducción los costos de la mano de obra.

Esta tendencia reproduce la lógica adoptada por la amplia mayoría de las empresas, como lo ponen de manifiesto las investigaciones dedicadas a analizar los cambios productivos implementados en nuestro país a fin de “ajustarse” al nuevo contexto. En este marco, en muchos casos se observó la combinación de viejos y nuevos métodos de organización del trabajo (Figari, Jabbaz y Lozano 1994), como resulta evidente en el caso que estamos analizando. En este contexto, se introdujeron distintos mecanismos de flexibilización laboral como flexibilidad salarial o flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo (modificaciones en la forma de pago, como pagos en función de la producción. y suspensiones sin remuneración durante los períodos de baja producción, entre otras).

Paralelamente, a los mecanismos de flexibilización introducidos se agrega, a partir de mediados de los años noventa, una serie de medidas a fin de reducir los costos laborales como la suspensión de aportes de las cargas sociales. La reducción de aportes se continúa años después con los incumplimientos temporales en los pagos semanales, que se hicieron permanentes durante el 2000 y desembocaron en diciembre de 2001 en la recuperación de la empresa.

El proceso de recuperación se inicia ante la ausencia de respuesta frente a las demandas del cumplimiento de los pagos semanales (en el momento en que se decide iniciar el proceso, el vale semanal oscilaba entre cinco y dos pesos) y al temor al cierre de la planta<sup>4</sup>, a partir de la decisión de los trabajadores de permanecer en la fábrica “en defensa de la fuente de trabajo”. Un mes después las máquinas vuelven a ponerse en funcionamiento, reiniciando de esta manera la producción a través de un proceso autogestivo de la misma. Conjuntamente, se inició un proceso de demanda, al poder legislativo de la Ciudad de Buenos Aires, que garantice la posibilidad de continuar con la producción. La gestión de la producción por parte de los trabajadores se mantuvo hasta abril de 2003 cuando éstos fueron desalojados por la policía. Este desalojo inicia para los trabajadores una nueva etapa en la que se desarrollan una serie de medidas de protesta de las cuales la más significativa es un “acampe” frente a la fábrica. El acampe durará ocho meses, durante los cuales la estrategia de los obreros estará puesta principalmente en lograr una importante presencia pública y en la masificación del conflicto, que trasciende a quienes están directamente involucrados. Con este objetivo se realizan distintas actividades de protesta como cortes de ruta, “maquinazos” (frente a la fábrica y frente al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires), abrazos a edificios públicos, encadenamientos a la fábrica así como una semana de cultura y debate en la carpa. Al mismo tiempo, semanalmente se realiza una asamblea de la que participan distintas agrupaciones con las que se discute de manera conjunta las actividades a desarrollar.

---

<sup>4</sup> Siguiendo el testimonio de los trabajadores, en las semanas previas a la decisión de permanecer en la fábrica como medida de fuerza para defender la fuente de trabajo y reclamar la deuda salarial, en algunas de las discusiones con sus empleados, los dueños habían entregado las llaves de la fábrica a los trabajadores, como “desafiándolos de las posibilidades de mantener la empresa”. Paralelamente los empleados que se ocupaban de la limpieza y la seguridad afirmaban que los dueños retiraban bienes personales alertando a sus compañeros ante la posibilidad de que la fábrica fuera cerrada.

Finalmente, en octubre de 2003<sup>5</sup> se aprobó en la legislatura porteña una ley que expropió, de manera temporaria, los bienes muebles y definitivamente las maquinarias, marcas y patentes que reabriendo el camino al ingreso a la planta y al reinicio de la gestión de la producción por parte de los trabajadores.

***La estructura de la fábrica y la organización de la producción previa a la gestión de los trabajadores.***

La fábrica tiene seis pisos entre los que se distribuían, de manera separada, distintas actividades de la confección como corte, armado, planchado y costura. La planta baja estaba destinada a la venta directa al público, en el primer piso se ubicaba el sector de administración y la gerencia, el segundo piso estaba destinado al planchado, el tercero a la costura de las piezas de saco, el cuarto al corte y el quinto a la costura de piezas de pantalón. En el sexto piso había un depósito, salas de reunión y un comedor. Cada piso tenía uno o dos encargados, dependiendo de las características del trabajo y de la cantidad de trabajadores y la relación entre los trabajadores, sobre todo entre los diferentes sectores que correspondían a diferentes pisos, era muy limitada. Los ritmos productivos eran muy rígidos, con horarios estrictos de entrada y salida<sup>6</sup>, de pausas para el desayuno y el almuerzo, etc. A las 8 de la mañana se paraba 10 minutos para el desayuno y a las 12 veinte minutos eran destinados al almuerzo. Tanto el desayuno como el almuerzo “*se tomaban en la máquina*”.

Este marco de rigidez se completaba con la figura del encargado que aparece en el relato de los trabajadores como un personaje autoritario, con relaciones conflictivas, sobre todo en algunos sectores como el de la fabricación de pantalones:

*“En cada piso... en nuestro piso tenías una encargada que... nadie la soportaba. Pelea y pelea era el quinto piso. Pantalones. Todos los días peleas, no había un día que no peleara. Porque ella era una abusiva. Era... tenía esa... el carácter varonil, viste? No podías decirle vos nada, tenías que sentarte a trabajar, te controlaba la hora de salida, la hora de llegada, te atrasabas dos, tres minutos, ya te llamaba la atención. A la hora del desayuno, siempre esta encima de vos, no te dejaba trabajar con tranquilidad. El 5to piso era el más jodido. Por como te trataba ella.”* (Alberto, 40 años, 7 años de antigüedad en la empresa)

La organización del trabajo se centraba en la delimitación de puestos de trabajos fijos, llevados adelante por un trabajador que cumplía una tarea específica (ojaladores, colocadores de mangas, limpiadores de sacos por poner algunos ejemplos). Cada trabajador permanecía en una misma máquina (la *suya*) o en un puesto de trabajo fijo durante todo el transcurso de la jornada de trabajo y eran limitados aquellos trabajadores que circulaban de una máquina o un puesto al otro. Se trataba principalmente de los “sastres”, trabajadores más calificados que cumplían tareas variadas y tenían a su cargo la supervisión del trabajo. Esta distribución de tareas se traducían en jerarquías ocupacionales que expresaba, a su vez, en jerarquías salariales marcadas.

---

<sup>5</sup> Esta ley fue modificada en 2004 cambiando las condiciones de la expropiación.

<sup>6</sup> Según el relato de los trabajadores, se descontaba un porcentaje de la jornada de trabajo a partir de los 15 minutos de la llegada tarde y se suspendía al trabajador por llegada tarde en los casos en que no fuera necesario su presencia en función de la producción. Esta segunda cuestión remite a los mecanismos de flexibilidad laboral utilizados para ajustar la mano de obra en función de la demanda a los que hicimos referencia previamente.

### ***Cambios en el proceso de trabajo y en la organización de la producción.***

A continuación, describiremos sintéticamente los principales cambios que según nuestras observaciones, fueron introducidas en la organización del trabajo, dando cuenta de la forma en que los mismos son significados por los trabajadores. Como hemos puesto en evidencia en un trabajo anterior (Fernández Álvarez 2004) los cambios más importantes se relacionan con la descentralización en la toma de decisiones; el desarrollo de una modalidad de trabajo *polivalente* que permitió cubrir puestos vacantes y repartir responsabilidades; la reestructuración de la planta en función de optimizar recursos; y la desaparición de las jerarquías salariales.

#### *- La descentralización en la toma de decisiones*

Nuestras observaciones ponen en evidencia en primer lugar una fuerte tendencia a la descentralización en la toma de decisiones como una clara ruptura respecto de la organización del trabajo anterior. Las mismas pasaron a ser efectuadas cotidianamente, sobre la marcha del trabajo y a diferentes niveles: entre trabajadores que habitualmente se ocupaban de una actividad particular, a través de consultas con quienes anteriormente ocupaban puestos específicos, durante los espacios de descanso, etc.

Estos cambios se vincularon en una primera etapa previa al desalojo, con una nueva organización “por comisiones” a fin de distribuir las responsabilidades y gestionar mejor el tiempo de trabajo. La organización por comisiones fue reemplazada una vez que los trabajadores lograron reingresar a la planta por una distribución de responsabilidades por sector, a las que se le asigna un coordinador.

La descentralización se vio favorecida, por otra parte, por las discusiones permanentes en las asambleas, en donde se toman decisiones de diferentes tipos: la compra de insumos, pagos a proveedores y servicios, redistribución de los ingresos, incorporación de nuevos trabajadores, resolución de conflictos internos, asistencia a distintas actividades y movilizaciones, modalidades de acción política, resolución de problemas legales, por mencionar algunas cuestiones.

#### *- La polivalencia: la adquisición de un nuevo saber y la rotación de puestos de trabajo.*

Un segundo elemento que aparece en nuestros registros es el desarrollo de una modalidad de trabajo polivalente. Esta modalidad de trabajo, requirió y favoreció el aprendizaje de nuevas tareas y que se tradujo, para la gran mayoría, en una rotación constante de los “puestos” de trabajo, los cuales desaparecieron como categorías ocupacionales fijas. De esta manera, se repartieron y compartieron responsabilidades al tiempo que se adquirieron nuevos saberes.

A diferencia de las modalidades de polivalencia impuestas desde la patronal, que generalmente resultan una medida introducida para reducir el número de trabajadores y, en consecuencia, el costo de la mano de obra (en donde el trabajo resulta la variable de ajuste frente al capital), la polivalencia, en este caso, significó ante todo un mayor nivel de autonomía y la posibilidad de diversificar los conocimientos sobre distintas etapas del proceso de trabajo, incorporadas al “saber” de los trabajadores.

Como describimos en el apartado anterior, hasta el momento del cambio de gestión de la fábrica, la mayoría de los trabajadores ocupaba un puesto fijo, que implicaba realizar una tarea puntual y rutinaria. A partir de la recuperación, los trabajadores se vieron obligados cubrir puestos que quedaron vacantes y a desempeñar diferentes actividades que hasta el momento nunca habían realizado y que requerían la adquisición de un nuevo saber. Estos cambios fueron valorados en forma positiva por los trabajadores, quienes suelen destacar que aprendieron nuevas tareas y fueron capaces de resolver sobre la marcha los problemas que iban apareciendo durante la jornada de trabajo. En los testimonios los trabajadores sostienen:

*“nos sentimos más responsables, más capaces. Y nos tenemos que capacitar en muchas cosas, que antes el tema de la plata estaba a cargo de los patrones, el tema de la administración estaba en las secretarías, la parte de ventas estaban los vendedores, que se arreglen ellos. Pero ahora nos encontramos que todo lo tenemos que hacer nosotros... tenemos que ser vendedores, telefonistas, administrativos, manejar el trabajo, ver que el trabajo salga y que este en manos nuestras, tener una gran responsabilidad”* (Pedro, 35 años, 7 años de antigüedad en la empresa)

Estos cambios aparecen, a su vez, en el relato de los trabajadores como una herramienta que permite modificar la organización de la producción, favoreciendo la realización de diversas tareas y la rotación de puestos de trabajo.

A su vez, estos cambios significaron para ellos lograr ciertas mejoras respecto de las condiciones de trabajo, reduciendo ciertos riesgos para la salud principalmente asociados a determinadas posturas que redundaban en problemas de columna o várices. Un ejemplo en este sentido fue la posibilidad de evitar que un mismo trabajador permaneciera en la misma posición, en función de la realización de una tarea puntual, que exigía permanecer parado durante 9 horas -duración de la jornada laboral-. El siguiente testimonio relata estos cambios y la valoración de los mismos:

*“Yo por ejemplo 9 horas parada, después no puedo doblar las rodillas, eso si tengo un problema de rodillas, por eso, vos estas parada, tres horas seguidas, después querés caminar te duelen las rodillas, entonces si rotas, la emoción de hacer rápido, te pasan otro trabajo la emoción de otro laburo, porque vos querés sacar y hacerlo bien. Mejorar, así rotativo es mejor para mi. Si lo pude llevar a cabo lo hice. Cuando estábamos ahora con la toma, yo le decía a Lidia, “bueno yo hago dos de estos, y después pásame otra cosa”, por ejemplo a plancha, nueve horas paradas con la plancha yo le decía, “no, yo nueve horas no voy a estar parada, lo estuve con la patronal no voy a estar ahora, rotemos” Y con las chicas decíamos, “dos horas cada una”, entonces para abrir costura, y dicen “pero todas no sabemos”, bueno pero aprendamos, y entonces nos empezamos a rotar la plancha, que es un trabajo horrible. Y más en el verano es horrible. Y bueno nos rotábamos, dos horas, dos horas cada una, entonces sacábamos una cierta cantidad”* (Lorena, 35 años, 8 de años de antigüedad en la fabrica en el momento de la recuperación).

Por otra parte, estos cambios se tradujeron en una mayor responsabilidad sobre el trabajo, que implicó, por un lado, una sobrecarga horaria y, por el otro, la aparición de conflictos internos relacionados con diferencias de actitud, problemas de involucramiento y capacidades productivas de cada uno<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Sin duda que este punto requiere y amerita un análisis profundo y comprometido, que escapa los límites de este trabajo.

*- La reestructuración de la planta y la modificación de los ritmos productivos*

A la descentralización en la toma de decisiones y el desarrollo de una modalidad de trabajo polivalente, debemos agregar un tercer elemento: la reestructuración de la planta. Con este objetivo se reagruparon las actividades y sectores, permitiendo un mayor contacto entre los trabajadores, lo que significó, por ejemplo, la posibilidad de consultar constantemente a otro trabajador sobre la resolución de una tarea. De esta manera la reestructuración de la planta resultó un elemento clave que permitió y favoreció tanto la descentralización de las decisiones como la posibilidad de rotar los puestos de trabajo. Por otro lado, se dispuso de las oficinas administrativas para otros fines como asambleas, reuniones o entrevistas. Esto último implicó una mayor movilidad y una reapropiación del espacio de la fábrica. Los trabajadores relatan, por ejemplo, que sólo conocían el piso en el que trabajaban y a los compañeros que compartían la actividad, o que los encargados no les permitían dialogar entre ellos y que nunca habían visitado las oficinas de la administración.

Observamos asimismo algunas modificaciones en los ritmos productivos. Por un lado se mantuvieron los horarios, las pausas (almuerzo y desayuno), que “respetaron” tanto los tiempos (aunque con mayor flexibilidad) como la forma en que se anunciaban los mismos, pero se modificaron las modalidades de almuerzo, por ejemplo el comer por grupos. Este espacio les permitió discutir cómo enfrentar sus problemas (como fábrica recuperada), qué temas serían tratados en las asambleas así como las formas de resolver alguna dificultad que surge en la producción. En este punto, observamos igualmente una marcada diferencia entre quienes mantenían los horarios, tanto de entrada como de salida, de manera rígida y quienes modificaron completamente su jornada de trabajo.

*- Las modificaciones en las jerarquías ocupacionales y salariales*

Las jerarquías tanto ocupacionales como salariales fueron expresamente diluidas. Las antiguas categorías de ocupación, que indicaban tareas específicas e implicaban remuneraciones diferenciales, fueron cuestionadas, desde la visión de los trabajadores, en esta nueva práctica de organización del trabajo. El salario cambió su sentido, ya no se trató de una relación salarial sino de la redistribución, por partes iguales, del ingreso obtenido colectivamente. En las entrevistas los trabajadores relatan: *“Una maquinista oficiala calificada... que es alguien importante, alguien que te maneja un trabajo que uno que te esté barriendo el piso. O sea nadie tiene un cargo más alto que el otro. Vos barrés el piso, vas a ganar igual que yo que estoy en una terminación y soy planchador. O sea que eso con la patronal, el aprendiz gana dos pesos, el calificado gana 15 pesos. Esa es la diferencia con la patronal. Acá no. Acá vos ganas dos pesos, todos ganamos dos pesos. Ganas 10 pesos, ganamos diez pesos. Si no, 30 pesos como pasó, nos llevamos 30 pesos todos. Aunque sobre, pero 30 pesos para todos. Por partes iguales. Porque si no pasaría como cuando está la patronal: que el jefe, el encargado ganan más que el otro y vos te matás laburando y el otro que se pasea ida y vuelta y te miran se llevan 2000 pesos y vos te estas llevando 100 pesos”*. (Sandra, 25 años, 7 años de antigüedad en la empresa)

Por otro lado, la función de los encargados fue reemplazada por la de coordinador de área, cuestionando de esta manera el carácter autoritario de la anterior. Esto significó, en sus términos, un cambio rotundo en cuanto a las posibilidades de

relaciones y diálogo entre compañeros, y trabajar en un espacio de mayor libertad. Recordemos que el proceso fue llevado adelante en su totalidad por operarios, algunos de los cuales ocuparon durante ciertos períodos el puesto de encargados, mientras que sólo uno de ellos cumplía ese rol en el momento en que se desató el conflicto.

Se desdibujaron, entonces, al interior de la fábrica, las relaciones antagónicas, propias del proceso de trabajo anterior, lo que no indica dejar de preguntarnos sobre la conformación de las relaciones de poder, relaciones que en una primera lectura, adquirieron un carácter complejo ya que atravesaron distintos niveles como la distribución de ciertas responsabilidades, el ejercicio de determinados controles y la concreción de algunas tareas.

### ***Palabras finales***

En este trabajo nos propusimos sintetizar las principales modificaciones introducidas en el proceso de trabajo en una fábrica recuperada por sus trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires, a partir de las observaciones en nuestro trabajo de campo. Estas modificaciones se centraron principalmente en una reorganización de la producción y de las tareas en función de los recursos disponibles, que resultaron en el desarrollo de un trabajo polivalente, que como vimos, se aleja de las modalidades de este tipo introducidas por la patronal en tanto permite, en este caso, adquirir nuevos saberes, redistribuir tareas, compartir responsabilidades e introducir mejoras en las condiciones de trabajo.

Esta diferencia en el carácter que adquiere la polivalencia radica, a nuestro entender, en la forma en que esta es pensada y en el peso que tienen otros cambios como la descentralización de los puestos de trabajo o la desaparición de las categorías ocupacionales y salariales, principalmente el lugar del encargado. La articulación entre polivalencia - descentralización – desaparición de puestos jerárquicos, permite que esta se traduzca en una sensación de mayor libertad en el trabajo, posibilitando la adquisición de nuevos saberes.

Sin embargo, uno de los desafíos de estos procesos, es el incremento de los niveles de responsabilidad de los trabajadores, que se traduce en una sobrecarga de trabajo. Esta situación, de manera paradójica, no es valorada negativamente por la mayoría de los trabajadores. En esta cuestión juegan a nuestro entender, un peso central cuestiones tan variadas como el desafío de llevar adelante la autogestión de la producción con éxito o la necesidad de asegurar ciertos niveles de ingresos que permitan garantizar el sostén de las familias (niveles que se alcanzan con mucha dificultad), así como el rol siempre presente del desempleo como fenómeno disciplinador, es decir, la amenaza constante a la posibilidad de “caer en esa condición”.

Esto se relaciona, por otra parte, teniendo en cuenta nuestras observaciones, con el modo en que se significa el trabajo en el marco de este proceso, significación en la que la *dignidad* actúa como un eje articulador de sentidos, identificándose con el “esfuerzo”, el “sacrificio” o la “responsabilidad”, sentidos que oponen el trabajo a situaciones “no dignas” como la condición de desempleo.

### ***Bibliografía***

- Battistini, O. y Dinerstein, A. (1995) “Desocupación, precarización y estables: alineación y subjetividad del trabajo”. *Realidad Económica* 134: 21-40.
- Beccaria, L. y Lopez, N. –comps- (1996) *Sin Trabajo. Las características del empleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Unicef/Losada, Buenos Aires.
- Boyer, R. (1998) *Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance : le point sur quelques recherches régulationnistes*. CEPREMAP-CNRS-EHESS, Paris.
- Carpio, J.; Klein, E. y Novacovsky, I. (comp) (2000) *Informalidad y exclusión social*, SIEMPRO-FCE-OIT, Buenos Aires.
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Fernández Álvarez, M.I. (2004) “Continuidades y rupturas en el proceso de trabajo. Una mirada antropológica a partir de una experiencia de ocupación/recuperación de fábricas durante el año 2002”, En: *Intersecciones en Antropología*, N° 5.
- Figari C.; Jabbar, M. y Lozano, R. (1994) “Estrategias empresariales de los 90 frente a la crisis y su impacto sobre el trabajo”. En: Martínez, O. y Ximenez, D. *Reconversión y movimiento obrero*, CIPES, Buenos Aires: 12-33.
- Galín, P. y Novick, M. (comps.) (1990) *La precarización del empleo en la Argentina*, Cela, Ciat-Oit, Clacso, Buenos Aires.
- Palomino, H. (coord.) (2003) “El movimiento de empresas recuperadas”, *Revista Sociedad*, 20-21: 125-146.
- Porgama Facultad Abierta (2003) *Informe de relevamiento entre Empresas Recuperadas*, Secretaria de Extensión, FFyL, UBA, Buenos Aires.
- Rosendo, R. (1998) “Disciplinas y control social del trabajo en tiempos de la producción postfordista”, en *Antropología social y política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*, compilado por M. R. Neufeld et al., EUDEBA, Buenos Aires.
- Schvarzer, J. (1998) *Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000*, Ed. A-Z, Buenos Aires.