

AUTOGESTIÓN, ESTADO, RECURSOS Y CONOCIMIENTOS: VINCULACIONES Y TENSIONES

En prensa en **MIRADAS ALTERNATIVAS – Revista de Ciencias Sociales- Centro de Documentación Histórica del Archivo del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Argentina. Año IV, número 5.**

Ana Inés Heras Monner Sans

Magister y Doctora en Educación (Universidad de California, Santa Bárbara). Investigadora Adjunta del IRICE-CONICET (Instituto Rosario de Investigación en Ciencias de la Educación). Miembro del Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano (INCLUIR)

David Burin

Comunicador Social, especialista en producción de material educativo con acento en temas de economía social. Preside el Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano (INCLUIR)

María Amalia Miano

Lic. En Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Doctoranda de la Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Becaria Doctoral del IRICE-CONICET (Instituto Rosario de Investigación en Ciencias de la Educación). Miembro del Instituto para la Inclusión Social y el Desarrollo Humano (INCLUIR)

Resumen

¿Por qué pensar en la autogestión como forma de organización del trabajo en el contexto argentino actual? ¿Qué conocimientos y recursos se precisan para emprender un proyecto de trabajo autogestionado? ¿Se reconoce la necesidad de estos conocimientos? ¿Cuáles son las formas posibles de generar esos conocimientos y recursos, y de qué manera esa forma de obtenerlos es coherente o contradictoria con el enfoque de la autogestión? ¿Cuáles son las situaciones específicas relacionadas con el hecho de ser mujer que intervienen al participar de un proyecto de trabajo autogestionado? ¿Qué mecanismos de reflexión deliberada pueden plantearse con estos grupos de trabajo y cómo inciden estos mecanismos en el fortalecimiento de la autogestión? Nuestro análisis muestra que 1) si bien el contexto social ampliado no es favorable al establecimiento de la autogestión laboral, ya que esos proyectos se oponen a las significaciones y prácticas del capitalismo, paradójicamente una metodología educativa basada en la reflexión deliberada tiene buenas posibilidades de permitir un proceso tal que se afiancen este tipo de relaciones asociativas cooperativas; 2) aunque suele existir una falta de estimación adecuada acerca de los recursos y conocimientos necesarios para generar proyectos cooperativos viables, éstos se consiguen, muchas veces, a través de voluntades políticas individuales que se conjugan en un momento y lugar. Esta situación los hace dependientes. Evaluamos necesaria una política económica orientada a promover la economía social, junto a otras medidas complementarias de carácter legislativo, fiscal y educativo.

Palabras clave: autogestión, trabajo, educación, política pública.

Summary

Why think about self-management as a way to organize labor relationships in the Argentinean current context? What kinds of knowledge and resources are needed in such endeavors? Are these resources made explicit as a need? What are the specific ways in which these resources can be generated, and are these ways congruent with self-management and cooperative labor? What are the specific situations embedded in this kind of labor initiative that relate to women needs and points of view? What kinds of educational devices are best in order to support self-management and cooperative labor projects? Our analysis shows that even though the broader context seems not to

be favorable to cooperative labor, self-management and autonomous groups, an educational orientation geared towards self-reflective practice may be an adequate way to support these kinds of projects. Moreover, even though it is identified that people who are constructing autonomous, cooperative labor projects are not very accurate at estimating the resources, needs and knowledge necessary, there may be some ways in which public policy could be redirected to help women workers pursue their associated, autonomous groups.

Key words: self-management, labor, education and public policy.

Introducción

Organizamos nuestra exposición en base a los interrogantes formulados más arriba; para responder a ellos apelaremos a niveles de análisis distintos con datos de experiencias pedagógicas desarrolladas en nuestro país donde se enseñaron conceptos básicos acerca de la gestión de cooperativas de trabajo y se reflexionó sobre qué permite la autogestión como relación de trabajo cuando son mujeres las participantes. Creemos necesario generar investigación empírica que combine el análisis de las prácticas y las perspectivas de sus actores con otros niveles de contexto para hacer visibles aspectos que pueden informar la definición de política pública orientada a promover la autogestión para organizar el trabajo. Este tipo de análisis nos parece necesario debido a cuatro razones significativas y vinculadas entre sí:

1. un gran porcentaje de hogares pobres son sostenidos por mujeres¹;
2. el tipo de trabajo que están dispuestas a realizar y a que acceden muchas de estas mujeres implican condiciones laborales poco o nada dignas²;
3. aunque el trabajo autogestionado es más democrático, y podría constituirse en un marco más flexible para las situaciones de muchas familias consideradas en situación de pobreza y en las cuales las mujeres son el sostén de hogares, un escasísimo porcentaje de trabajadores, sean mujeres u hombres, se organizan en forma autogestionada (ver Apéndice I: Metodología para el cálculo de trabajadores autogestionados en relación al total de trabajadores ocupados);
4. la tasa de mortalidad de proyectos de cooperativas de trabajo es alta.

¹ En el conurbano bonaerense la cantidad de hogares pobres sostenidos por mujeres es muy marcada y ha aumentado considerablemente en los últimos 10 años, según cifras de la EPH del INDEC. Por ejemplo, Pilar Ferreira, citando datos procesados por María Constanza Street y Catalina Wainerman, sostiene: “las familias que están bajo la responsabilidad de una jefa de hogar (que no vive en pareja) crecieron un 44% entre octubre de 1995 y el mismo mes de 2005 en la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, y llegó en 2005 a 1.689.159 mujeres. Diez años atrás el fenómeno congregaba a 1.173.862 mujeres. Del censo de población de 2001 surge que el 27,7% de los hogares de todo el país están conducidos por una jefa mujer.”

² Valenzuela (2000) indica que en los países del cono sur las mujeres pobres tienen una gran participación en los empleos de mayor vulnerabilidad, que clasifica del siguiente modo: 1. trabajadores en empleos flexibles y atípicos que incluye a) trabajadores subcontratados, b) trabajadores a domicilio y c) trabajadores temporales; 2. trabajadores de servicio doméstico; 3. trabajadores no remunerados y 4. trabajadores migrantes);

¿Por qué pensar la autogestión como modo de organizar el trabajo en el contexto actual?

Para pensar en este interrogante partiremos de identificar algunos rasgos centrales de la dinámica del capitalismo referidos tanto a la materialidad del régimen como a las significaciones alojadas en él, apoyándonos en autores que los han analizado.

Arendt alertaba ya en 1958 acerca de la idealización de la capacidad de dominio como uno de los rasgos distintivos del capitalismo y señalaba que la posibilidad de invención, cuando no tiene límite, aunque sea un acto de creación humana es paradójicamente destructora. Ponía de relieve, además, que decidir estos límites compete a la esfera política (Arendt, 2008/ 1958).

Así lo entendió también Castoriadis, para quien en el capitalismo se produce una mutación antropológica considerable y la motivación económica, aceptada o forzada, tiende a suplantarse a todas las otras:

“el ser humano se convierte en homo *economicus*, o sea, homo *computans*. La duración se ve absorbida por el tiempo mensurable, impuesto a todos. El tipo del empresario *schumpeteriano* y, luego, del especulador pasa a ocupar un lugar central. Las diferentes profesiones están más o menos inhibidas por la mentalidad del cálculo y de la ganancia. Al mismo tiempo una psico-sociología obrera, caracterizada por la solidaridad, la oposición al orden existente y su cuestionamiento, nace y se desarrolla, y se opondrá durante casi dos siglos, a la mentalidad dominante y condicionará el conflicto social.” (Castoriadis, 2002: 75).

Esta misma tensión es identificada por Wallerstein (1997) en su planteo sobre la economía-mundo capitalista (EMC) como un sistema-régimen, que, sin embargo, es permanentemente cuestionado por el movimiento anti-sistémico. Estos autores coinciden en destacar que las formas que asume el capitalismo son *creadas* por hombres y mujeres y cuestionan a quienes presentan esta evolución como un desarrollo inevitable de la historia que progresaría de unas ciertas formaciones a otras³. Las condiciones que fueron permitiendo la consolidación del capitalismo como sistema-mundo son, entre otras, la aceleración del cambio tecnológico, dirigido hacia la reducción y luego eliminación del rol del ser humano en la producción; el nacimiento y consolidación del Estado moderno, a través del que se constituye una esfera nacional, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista jurídico; la matematización de la

³ Este es el planteo de la teoría del desarrollo clásico (Rostow, 1959) y del materialismo histórico con respecto a la teoría de las leyes de la historia.

ciencia; un interés obsesivo y creciente por los inventos; la reducción de las distancias y por lo tanto la ampliación del universo conocido, lo que hace pensar que son infinitos los recursos naturales a explotar (Appfel Marglin, 1998; Castoriadis, 1980). Por su parte, Guattari (2005) sostiene que el capitalismo opera fuertemente por lo menos en dos niveles, vinculados entre sí: un nivel que denomina el plano económico-social, donde existen prácticas de control, coerción y también de sugerencia/imposición de contenidos de significación; otro nivel que denomina el de la creación de sujetos “modelados” que genera la producción de subjetividad maquínica o industrializada. Guattari identifica un movimiento, una serie de transformaciones permanentes micropolíticas que se oponen a la producción “capitalística” (sic) generadoras de *revoluciones moleculares* que permitirían formas democráticas y autónomas como proyecto de vida. En todo caso, Arendt, Castoriadis, Guattari y Wallerstein señalan que ciertas significaciones orientan las épocas, y permiten el surgimiento de regímenes de prácticas y significados dominantes, pero que también otras son posibles, y de hecho, coexisten en una dinámica tensa con las dominantes; cuando estas significaciones anti capitalistas y autónomas comienzan a disputar las dominantes y ponen en riesgo el sistema, éste puede reaccionar de modo violento (es el caso de todas las *contrarrevoluciones* en Latinoamérica, de la guerra y del totalitarismo). Este hecho también se constata con respecto a las relaciones laborales: así como las relaciones de dependencia capitalistas o con el estado predominan en la actualidad, éstas coexisten con formas autogestionarias de organizar la producción que buscan establecer relaciones laborales para evitar la explotación y la organización jerárquica en las tomas de decisiones empresariales. Seguimos a Defourny, Develtere y Fonteneau (2001) quienes definen al campo de la economía social como aquel que agrupa actividades económicas ejercidas por asociados cuyas metas son el ofrecer un servicio/producto necesario a la comunidad, a través de la gestión por parte de los trabajadores de manera democrática y con autonomía y donde además, se pone el acento en el trabajo y en los seres humanos —y no en la acumulación—. Coraggio, por su parte, pone énfasis en que es necesario revisar críticamente las ideas, prácticas e instituciones que sostienen el capitalismo para destacar que en el tránsito hacia otro modo de organizar la economía, se deberá reflexionar y cuestionar los significados instituidos históricamente para lograr una

“reproducción ampliada de la vida de todos los ciudadanos-trabajadores, en contraposición con el principio de la acumulación de capital (que requirió e instituyó como naturales instituciones tales como la propiedad privada y la

cosificación y mercantilización de la fuerza de trabajo, de la tierra y del dinero).”
(Coraggio, 2007: 37).

Tomando este marco histórico y filosófico como encuadre general de nuestro pensamiento presentaremos en cada una de las secciones subsiguientes algunas respuestas a los interrogantes formulados a través del análisis de dos experiencias, una en la Provincia del Chaco, año 2003 y otra en la Provincia de Buenos Aires, años 2007-2008 (ver Apéndice II: Enfoques y métodos de investigación para los lineamientos de análisis).

¿Qué conocimientos y recursos se precisan para emprender un proyecto de trabajo autogestionado? ¿Se reconoce la necesidad de estos conocimientos y recursos?

El primer caso que tomaremos para el análisis se trata de un emprendimiento dedicado a procesar derivados de la soja e impulsado por un Programa de la Provincia del Chaco, apoyado también por un Programa de OIT, que promovía cooperativas formadas por mujeres con una perspectiva de género. Fue la única de 10 iniciativas iniciadas por este programa provincial que pervivió. Al iniciarse la experiencia, la gestión municipal decidió dar pleno apoyo a la misma tomándola como eje central de su política social, lo que permitió conseguir diversos recursos (por ejemplo, el local donde funcionó durante el primer año cedido gratuitamente, personal para realizar refacciones necesarias o construir equipamiento *ad hoc* —como hornos de pan— y subsidios en el marco del Plan Jefes y Jefas de Hogar —PJJdeH— para algunas de sus integrantes). Gracias a vinculaciones políticas, que se establecieron porque la esposa del intendente era integrante de la cooperativa y su primera presidente, un productor donó parte de la soja necesaria en un comienzo, con garantía de calidad; también ella pudo vincularse con particulares que donaron o prestaron equipamiento de manera provisoria para poder iniciar el emprendimiento, por ejemplo, un freezer, la primera “vaca mecánica” para la extracción de jugo de soja y palanganas. A su vez el municipio adquirió una parte de la producción, con destino a comedores infantiles de la localidad y gestionó, a través de la OIT, la participación del equipo técnico que intervino en la capacitación y asistencia técnica. Este equipo además gestionó otros apoyos y recursos diversos (por ejemplo, el desarrollo de tecnología apropiada para mejorar el sistema de extracción a través de las Universidades del Nordeste y de la Cuenca del Plata, el aporte de bibliografía, la participación en eventos de OIT y del CENOC donde pudieron establecer relaciones con otras experiencias similares, algunos aportes de la Fundación Ford, presentación de

proyectos a convocatorias del Consejo Nacional de la Mujer y del Proyecto Iniciativas, la realización de trámites en la Dirección de Cooperativismo provincial y el INAES, y la gestión de financiamiento del Ministerio de Desarrollo Social a través del Programa Manos a la Obra; también se consiguieron aportes específicos como el diseño gratuito del logotipo de la empresa, la generación de nuevos canales de venta en Buenos Aires, Resistencia y Corrientes, entre otros).

El trabajo en el emprendimiento tenía dos turnos. Por la mañana se preparaban los insumos destinados a los comedores infantiles utilizando la vaca mecánica. Por la tarde, con la okara residual, el grupo producía diversos productos para vender en la comunidad. Existían fuertes diferencias internas: un grupo de mujeres blancas, de clase media profesional, participaba de modo solidario (*“para dar una mano”*) pero concentraba la toma de decisiones; otro grupo de integrantes recibía el subsidio del PJJdeH: eran quienes trabajaban por la mañana, como contraprestación al subsidio por desempleo, en lo que se proponía como *“proyecto social”*; otro grupo, muchas de ellas de origen toba con pocos estudios formales (con predominancia en el uso del Qom en su comunicación oral) era denominado por los otros dos grupos como *“grupo de apoyo”* y participaba por la tarde en el componente *“productivo”* o comercial del emprendimiento, procesando la okara. Este grupo de mujeres no tenía real incidencia en la toma de decisiones y, según la particular visión de los otros dos grupos, debían sentirse *“agradecidas”* de haber sido incluidas en el proceso. Las diferencias se traducían en prácticas contrarias a la democracia y la equidad, por ejemplo, el hecho de que algunas mujeres estuvieran subsidiadas por el PJJdeH provocaba que el resto mirase esto como un privilegio y pensaban que tenía derecho a pedirles trabajos y servicios. Se establecía así una relación de tipo jerárquica (como si estas mujeres fueran *“empleadas”* del resto). Estas desigualdades reproducían las relaciones de clase y étnicas de la comunidad: quienes asumían el poder del emprendimiento tenían relaciones de amistad o de parentesco con el poder formal en la comunidad. Esta situación se puso en evidencia durante las primeras capacitaciones. Aunque existían estas desigualdades, las mujeres tenían sí aspectos en común: sus experiencias estaban vinculadas a la esfera doméstica. Tenían un desconocimiento parecido en lo que respecta a la forma de gestionar un emprendimiento cooperativo. Por este motivo, se abordaron contenidos relacionados con las capacidades, metodologías y actitudes necesarias para gestionar, administrar, organizar la producción y comercializar; se mostraron formas correctas de llevar los libros de registros contables; se aclararon conceptos sobre el manejo financiero; se puso énfasis en las formas de comercializar los productos, darse a conocer

y diferenciarse, y se trabajó sobre técnicas vinculadas a las ventas (presentación del producto, diseño de la marca y publicidad, análisis del cliente y manejo de objeciones de compra). Al comenzar la intervención, el horizonte de planificación para sus actividades diarias se proyectaba como mucho a una semana; el equipo docente-técnico propuso elaborar participativamente una planificación a corto, mediano y largo plazo diferenciando objetivos personales y objetivos del proyecto; se trabajó sobre las expectativas de ingresos de las participantes con metas cuantitativas escalonadas en el tiempo. Sus expectativas iniciales eran muy bajas aún en ese momento: \$ 20 por integrante por mes (es un indicador de la poca visión de desarrollo del negocio; compárese con los \$ 150 de subsidio del PJJdeH). Durante la capacitación se elaboró un Reglamento Interno, lo que implicó que las integrantes ampliaran el universo de preguntas que debían hacerse sobre sus relaciones laborales asociativas, los derechos a la seguridad social, la retribución del trabajo, la inversión que estaban realizando y otros aspectos hasta el momento no abordados.

En el segundo caso –en Provincia de Buenos Aires– se estableció contacto con grupos de mujeres que estaban funcionando dentro de una Parroquia ubicada en un barrio del conurbano bonaerense en diciembre del 2007. Se trataba de un taller de costura, un taller de telar y un taller de producción de bolsitas de polietileno. La mayoría de las mujeres que integraban los grupos de trabajo asistían al comedor de la Parroquia para acceder a una comida diaria; algunas eran voluntarias en dicho comedor. Eran grupos no consolidados (aunque hacía 5 años que se habían formado) y las ganancias que obtenían eran muy escasas; no estaban formalmente inscriptas como cooperativas de trabajo y el pedido hacia nuestro equipo fue que diéramos una capacitación para proporcionarles conocimientos sobre conformación y organización de cooperativas, de manera similar a lo ocurrido en el Chaco. La idea de conformar cooperativas de trabajo había surgido del cura de esa Parroquia, para quien ese formato era el más adecuado y justo para organizar el trabajo y distribuir excedentes (igualmente, según su concepción); en su historia personal había participado de experiencias de este tipo.

El taller de costura fue el primero en conformarse a partir de la adquisición por parte del cura de una máquina de coser, a través de los avisos solidarios del diario La Nación. Su amistad con un empresario de la zona que tiene una importante fábrica de camisas permitió que se consiguieran los primeros trabajos. Hubo un primer grupo en el taller de costura que se disolvió según el párroco *“porque no supieron organizarse bien”*. Quienes tenían más responsabilidad y conocimiento técnico sentían injusto el sistema de distribución de excedentes y abandonaron el grupo para abrir un taller propio con

una lógica no cooperativa. Esto obstaculizó el cumplimiento de los compromisos asumidos con el fabricante de camisas. De este grupo quedó una sola trabajadora que integra el grupo actual. Esta trabajadora aprendió el oficio de costura en el propio taller — nunca antes había trabajado en eso— y les transmitió este conocimiento a las mujeres que formaban el grupo al comenzar la asistencia técnica. Debido a la situación personal de la mayor parte de estas integrantes, sea por problemas de salud, conflictos con sus parejas, maternidad o necesidad de cuidado a sus hijos, el trabajo en el taller era muy inestable. Solamente dos integrantes asumían la conducción y daban continuidad al trabajo. Como parte del asesoramiento orientamos a estas dos mujeres proponiéndoles realizar una búsqueda de otras personas que pudiesen garantizar la misma continuidad que ellas y definir un reglamento que fijara compromisos mínimos o en el que se viera reflejado en la forma de distribuir los excedentes el aporte diferenciado que cada integrante hacía.

La actividad de telar comenzó como un taller de formación dictado por una joven voluntaria en la Parroquia, quien les propuso conformarse como una cooperativa. En la etapa de aprendizaje, el grupo funcionaba en el predio de la Parroquia, pero actualmente cada una trabaja en su casa y se reúnen para comprar los insumos, establecer criterios y estrategias de venta en ferias o comercios y repartir el dinero de las ventas.

El taller de producción de bolsitas de polietileno tuvo como determinante para su conformación el saber previo de una de las trabajadoras: propuso crear este tercer espacio por haber trabajado anteriormente en esa actividad. Ella coordina el comedor y tiene a cargo la gestión y rendición de los subsidios otorgados por Desarrollo Social, por lo que desarrolló capacidades para acceder a fondos específicos para la instalación de la pequeña fábrica de bolsas. Pensó este espacio laboral para otras mujeres que sostenían cotidianamente el trabajo voluntario en la cocina como una forma de generar ingresos.

Los recursos necesarios para consolidar los talleres se obtuvieron por los contactos proporcionados principalmente por el cura (contactos políticos, con empresarios de la zona, con miembros de la organización Italiana, con el INTA, con consultoras y ONGs) que facilitan recursos, y también a través de financiamiento otorgado por el Estado. Como ejemplo, la consolidación material de los grupos se logró a través de un fondo del Programa APAC (Ministerio de Desarrollo Social de la Nación) a emprendimientos productivos que estuvieran trabajando con comedores comunitarios y actualmente, los talleres reciben ayuda de una organización de la región italiana de Friuli⁴. En este

⁴En el año 2002, algunas personas de esta organización viajaron a la Argentina, se vincularon a la Parroquia y comenzaron a brindar ayuda financiera y técnica para diversos proyectos: los talleres

sentido, los tres grupos cooperativos se ubican en el tipo “generación externa” y “fomentadas por política pública” (tipos 3 y 4) de la tipología de Camilietti y otros⁵; esta situación es parecida a la descripta más arriba para el Chaco.

En el caso de los tres grupos, pero de diferentes maneras, había claridad acerca del tipo de equipamiento e infraestructura necesaria para funcionar. En el grupo textil había personas que conocían este rubro, quienes asesoraron al cura sobre los requerimientos técnicos. En el segundo caso fue la instructora quien guió a las participantes del taller de telar en la adquisición progresiva de las herramientas necesarias. En el tercer caso fue la trabajadora que conocía el funcionamiento de la fábrica de bolsitas. Sin embargo, en ninguno de los tres casos se calculó el capital de trabajo necesario para adquirir materias primas y pagar el trabajo inicial, ni los conocimientos específicos suficientes para poner el emprendimiento en marcha (incluyendo los aspectos comerciales y administrativos) y completar un primer ciclo productivo, es decir, los recursos necesarios para sostener el emprendimiento hasta poder producir, publicitar, vender y cobrar la primera producción. Esto llevó en todos los casos a la auto-explotación de las trabajadoras durante ese primer ciclo. En algunos grupos esto a su vez generó dificultades internas y llevó a conflictos con los maridos y familias por el hecho de no poder llevar recursos a sus casas y no hacerse cargo de la misma manera de las responsabilidades domésticas según se espera socialmente de las mujeres. Pero además de estos recursos y conocimientos relacionados con los ciclos financieros, los aspectos productivos y comerciales, tampoco se tenía claridad acerca de la forma de organizar una cooperativa de trabajadoras; esta situación también es paralela a la de las mujeres del NEA.

Nuestra propuesta de capacitación fue orientada a las necesidades que manifestaron los grupos de trabajo. En nuestra primera visita las mujeres nos manifestaron que necesitaban que *“las ayudemos a organizarse como cooperativa”*, que *“les enseñemos a confeccionar un estatuto”* y *“que veamos temas relacionados con la comercialización*

autogestionados mencionados, consultorios médicos, un taller de serigrafía y encuadernación dirigido a la capacitación de los niños del barrio, un centro cultural y una biblioteca en la que se da apoyo escolar a los niños del barrio. Además existe un grupo que construye bloques de hormigón conformado como un taller de aprendizaje de oficios y un grupo de trabajo que trabaja una huerta con apoyo del INTA.

⁵ Camilietti y otros (2005) identifican cuatro formas en que se originan las cooperativas de trabajo: 1) a partir de una empresa recuperada por sus trabajadores; 2) a partir de la creación de una cooperativa por parte de hombres y mujeres convencidos de que esa forma de organizar el trabajo es la mejor; 3) a partir del apoyo y tomas de decisiones de entes privados (por ejemplo, fundaciones, ONGS o empresas que apoyan el surgimiento de una cooperativa de trabajo); 4) cooperativas que surgen desde el diseño y el apoyo de alguna línea de política pública que pone como condición para acceder al financiamiento constituirse bajo esta forma jurídica. Si bien esta matriz orientadora para clasificar la génesis de los emprendimientos es útil, sobre todo para entender algunas dinámicas de sus crecimientos de otra manera no explicables, la realidad se presenta mezclada, y más de una de estas tipologías confluyen en los casos concretos.

de la producción”. Identificamos que no sabían exactamente cuáles eran los requisitos formales para registrarse y establecerse, ni qué significaba exactamente ser trabajadoras asociadas en forma autogestionada, aunque reconocían en forma genérica la falta de conocimientos en gestión cooperativa. En cuanto a la forma de organizar el trabajo y de distribuir las ganancias, la impronta del cura de repartir el dinero de forma igualitaria entre todos los miembros del grupo generaba tensiones hacia el interior del grupo del taller textil ya que algunas trabajadoras percibían que estaban invirtiendo más tiempo que otras compañeras, o asumían mayores responsabilidades y ganaban el mismo dinero, situación que ya había derivado en crisis grupales anteriores. Durante el transcurso de la capacitación, las mujeres aprendieron que no todos los grupos tenían que funcionar de la misma manera y que cada uno podía reglamentar su forma de organizar el trabajo hacia el interior del grupo tomando como criterio principal la equitatividad más que la igualdad en el reparto de excedentes cuando las responsabilidades o los tiempos laborales eran variables. Así, por ejemplo, en el taller de costura comenzaron a repartir los excedentes a partir de la cantidad de horas trabajadas por cada miembro y según la antigüedad en el grupo, en la fábrica de bolsas de residuos decidieron continuar con un reparto igualitario al compartir cotidianamente las tareas allí y en el comedor, y en la cooperativa de telar decidieron pagar a cada asociada de acuerdo a los productos producidos por cada integrante que eran vendidos, dejando una comisión para la compra de insumos en común, y para los gastos de administración, compras y ventas.

Los tres grupos se iniciaron sin tener una estrategia de comercialización diseñada. El cura tenía contactos en el municipio que podían facilitar la salida a la producción (sobre todo en el caso del taller de bolsitas) pero las trabajadoras desconfiaban de estas ventas institucionales porque no podían asegurarse el cobro inmediato y carecían de capital de trabajo si no se cobraba rápidamente. Muy pocas trabajadoras tenían experiencia previa en ventas ni contactos que les facilitaran la comercialización de los productos. Las mujeres sabían que tenían dificultades para comercializar los productos, ya que no habían podido formular una estrategia de venta ni definir canales de comercialización alternativos. Solamente vendían a vecinos, de escaso poder adquisitivo, que se acercaban para adquirir los productos, si bien los precios de venta que debían poner a estos productos artesanales para vender a este mercado hacían inviable el negocio. Tampoco se habían planteado la necesidad de confeccionar una presentación de los productos (hacer etiquetas para las prendas, un logo, folletos y catálogos en papel y virtuales) para llegar a otros mercados.

La planificación y el costeo era un aspecto que no habían considerado siquiera como necesidad de capacitación. Sin embargo resultó un tema de enorme interés y necesidad; permitió plantearse un horizonte acerca del crecimiento de la cooperativa, entender cuál era el punto de equilibrio de la empresa y poder calcular los pisos mínimos al tener que fijar precios de sus productos, fijar metas de incremento de ingresos y de condiciones laborales dignas (pago de obra social, separación de excedentes para permitir el pago de vacaciones y aportes jubilatorios, etc.).

Por último, si bien habían pasado por diversas crisis y conflictos grupales, tampoco se planteaban como necesidad conocer técnicas para poder compartir enfoques diversos sin llegar a la confrontación. La implementación de técnicas y dinámicas grupales sirvió para que las integrantes de los grupos se conozcan, se afiancen vínculos de confianza y conozcan herramientas para dirimir situaciones tensas.

Puede verse cómo, detrás de alguna vaga noción sobre la necesidad de conocimientos mencionadas por las mujeres para llevar adelante el trabajo asociativo (relacionados con la organización cooperativa y la comercialización), se identificaron situaciones que requieren de conocimientos específicos —que las trabajadoras no se habían planteado como necesarios— relacionados con los aspectos fiscales, legales y regulatorios de las cooperativas de trabajo, las estrategias integrales de marketing y ventas, la planificación y costeo, la determinación del punto de equilibrio y la forma de construir una dinámica grupal sólida y de dirimir conflictos grupales en caso de que aparezcan.

**¿Cuáles son las formas posibles de obtener esos conocimientos y recursos,
y de qué manera esa forma de obtenerlos es coherente o contradictoria
con el enfoque de la autogestión?**

En la sección anterior, al identificar los recursos y conocimientos que se pusieron en juego para iniciar y sostener los proyectos de trabajo autogestionado de mujeres, verificamos que:

1. El origen de la iniciativa no es de las mujeres asociadas para generar trabajo sino de una instancia externa (municipio en un caso, parroquia en otro).
2. Al analizar quién es el actor de esta iniciativa externa (*municipio* o *parroquia* como actor principal) se identifica que son personas *bisagra* (entre la cooperativa y quienes aportan recursos) y juegan más de un rol al mismo tiempo⁶; esto abonaría

⁶ Por ejemplo, la presidente de la cooperativa es esposa del intendente, contadora, dirigente política partidaria; el cura es administrador de la infraestructura cedida para el funcionamiento de los talleres,

nuestra interpretación de que no es tanto que se establezcan redes a partir de las cuales se gestionan proyectos, sino que existen personas que por el hecho de asumir en ellas varios roles permiten conexiones que de otra manera no serían posibles.

3. Las conjunciones para que estos proyectos ocurran parecen depender de que, en el mismo momento y lugar, converjan: motivación del conjunto de participantes; conocimiento técnico en el oficio o producción que se decida desarrollar; posibilidad de obtener capacitación y asistencia técnica; contar con infraestructura y equipamiento; acceder a capital de trabajo o al financiamiento del mismo; tener vinculaciones con los mercados potenciales.
4. Como las políticas nacionales de promoción de grupos de trabajo cooperativo no brindan integralmente esta gama de recursos necesarios, se debe apelar a la voluntad política de un agente local que articule estos recursos. Se establece una relación inevitablemente condicionada por tener cierta dependencia con quienes, por ejemplo, controlan la propiedad del espacio (la Parroquia/en la figura del cura; el espacio cedido por el municipio/en la figura del entonces Intendente) y tienen acceso a los otros recursos y conocimientos necesarios.
5. Los espacios donde se instalan los proyectos tienen una connotación simbólica que es importante tener en cuenta: en el caso de la Parroquia se trata en definitiva de la casa de Dios; en el caso del Chaco, se trata de un “espacio cedido por el poder político de gobierno”, lo que hace identificable el local con la gestión del intendente que posibilitó la instalación de la cooperativa en ese predio⁷.

Al poner en contraste estos puntos identificados con la literatura que pone en discusión la relevancia del origen del grupo autogestionado (por ejemplo, Proyecto Matcom de OIT; Camilietti y otros, 2005; Coraggio, 2008), se hace manifiesto que las experiencias

funcionario municipal, principal vínculo con potenciales clientes, alma mater de una Fundación de desarrollo pero además también es visualizado como dador de alimento, salud, recreación y capacitación para niños y jóvenes.

⁷ La continuidad de la cooperativa parecía depender en parte del resultado de las elecciones posteriores, que no fueron favorables para el gobierno de turno. Esto implicó que la gestión en el gobierno planteara en el Concejo Deliberante, donde tenía en ese momento mayoría, que era necesario donar un terreno, lo que fue aprobado. Simultáneamente, el intendente gestionó fondos provinciales para la compra de materiales de construcción de la nueva planta que se construyó en tiempo record para posibilitar la mudanza antes de la asunción de la nueva gestión. En el segundo caso, la infraestructura fue cedida por el cura párroco dentro del espacio de la parroquia, que en realidad es propiedad del obispado regional. El mismo cura estaba preocupado por la remota posibilidad de que le pidieran cambiar de parroquia, ya que eso hacía peligrar la continuidad de la experiencia. Al mismo tiempo, la ubicación de los emprendimientos dentro del espacio parroquial generaba algunas dificultades: la producción del taller de costura y del taller de telar no podía ser vendida en las ferias parroquiales ya que eso implicaba competir con el roperito parroquial y por lo tanto con los ingresos de la misma parroquia para brindar atención asistencial. Asimismo esta ubicación comercialmente tenía poco sentido ya que por la parroquia no circulaban clientes potenciales de los emprendimientos al mismo tiempo que generaba simbólicamente más dependencia que autonomía en las mujeres cooperativistas.

analizadas presentan matices más cercanos a grupos de trabajo que asumen el discurso de la autogestión, la autonomía y el trabajo asociado cooperativo por iniciativa de un tercero externo más que por decisión propia; además, la fuerte inyección de recursos y conocimientos para generar y sostener los proyectos los hace dependientes, fuertemente, de decisiones que toman otros que por lo general tienen intereses políticos a nivel local que pueden condicionar la continuidad del emprendimiento en el caso de que el grupo decida asumir plena autonomía.

¿Cuáles son las situaciones específicas relacionadas con el hecho de ser mujer que intervienen al participar de un proyecto de trabajo autogestionado?

En ambas experiencias se presentaron situaciones que resultan analizadores para revisar qué sucede con los vínculos de género cuando las mujeres participan en proyectos de autogestión laboral.

En el Chaco, por ejemplo:

- una participante se mudó de su barrio porque al dejar a sus hijos en su casa con el marido para ir a trabajar, las vecinas la condenaban por “abandonar a sus hijos” (aunque el marido les explicó que ella estaba trabajando y él estaba desocupado). Si bien con la mudanza no se soluciona el problema de discriminación que se plantea para esta familia, es un índice de que sostener un tipo de proyecto de vida era importante y definió sus acciones.

- hubo dos casos de violencia familiar que se plantearon en el grupo de trabajo como un problema que en definitiva afectaba a todas las asociadas; el grupo funcionó como contención/toma de acción con respecto al problema.

- para resolver el trabajo intra-doméstico en sus hogares las mujeres de clase media de la cooperativa tenían empleadas domésticas. De esta forma disponían de recursos y tenían tiempo suficiente para aportar trabajo voluntario en la cooperativa (porque no necesitaban generar ingresos a través de la cooperativa). En cambio otras mujeres no tenían recursos para contratar personal y se les generaban conflictos para cubrir ese doble rol, especialmente a quienes tenían hijos pequeños. Si bien este fue un tema identificado y planteado no se llegó a una solución superadora, como cooperativizar el cuidado de los niños u otro tipo de soluciones para un problema que en definitiva, afectaba al desarrollo del proyecto, en parte debido a la falta de recursos en el momento inicial.

En cuanto a las mujeres de la parroquia, la mayoría tiene 50 años o más pero 3 mujeres son más jóvenes y tienen niños pequeños. Su procedencia es diversa: Chile, Bolivia, Uruguay y otras provincias argentinas. Las de más edad dedican más tiempo a la cooperativa; según sus relatos, en tanto son personas mayores, no podrían conseguir trabajo en otros lugares y la autogestión de su trabajo es una solución, además de contar con tiempo disponible porque las obligaciones intra domésticas no eran tan demandantes en este momento de su vida. Estas perspectivas se contraponen con las de las mujeres más jóvenes con niños pequeños, quienes deben conjugar el trabajo doméstico con el trabajo en la cooperativa. Así, asistían muchas veces a la capacitación o al trabajo con sus niños. Esta posibilidad de llevar a sus hijos al trabajo es valorado por ellas al realizar cálculos de costo/beneficio al tener que optar entre el trabajo en la cooperativa o en relación de dependencia: razonan que a través de la cooperativa acceden a la comida, a ropa y medicamentos que obtienen en la parroquia, y pueden contar además con una red de contención para el cuidado de los niños.

Es importante el dato de que ambas experiencias tienen la impronta de la crisis del 2001. En los relatos de las mujeres bonaerenses se destaca el “*momento de encuentro*” con el cura y la parroquia como una posibilidad de cambio frente a las situaciones críticas que estaban viviendo, tales como pérdida de trabajo y/o vivienda, separaciones, enfermedades, muerte de familiares queridos y hasta el fallecimiento de alguno de sus hijos. Esta situación es paralela a la del Chaco.

Aún cuando, como ya vimos, hay diferencias y desigualdades sustanciales entre las mujeres que participan, hay factores de peso vinculados *a ser mujeres* que las acercan y les permiten poner en juego sus experiencias vitales en interacción para llevar adelante un proyecto de trabajo en equidad y hacia el aprendizaje de la autogestión. Creemos que es importante prestar atención a estos aspectos porque permiten una mirada diferente a lo que analizamos en las secciones anteriores. Por un lado, estas experiencias permiten a las mujeres construir un camino nuevo y de mayor autonomía si se toma como perspectiva sus historias de vida. Es decir, si se miran sus percepciones de la experiencia autogestionada y las prácticas que realizan en ella en el contexto de su vida total, lo realizado es novedad y les permite ocupar un lugar de toma de decisiones que antes no habían tenido.

¿Qué mecanismos de reflexión deliberada pueden plantearse con estos grupos de trabajo y cómo inciden estos mecanismos en el fortalecimiento de la autogestión?

En apartados anteriores hemos ido identificando cómo ciertas ideas, concepciones y prácticas fueron analizadas con las mujeres a partir de la intervención pedagógica, específicamente en lo que respecta a los recursos y conocimientos necesarios. En este apartado presentaremos nuestro análisis de cómo la orientación pedagógica permitió la construcción de mecanismos para revisar críticamente sus prácticas y plantear un ejercicio deliberado de la reflexión y la autonomía. Caracterizamos a continuación dicho enfoque:

- Se usó el marco y las técnicas de educación popular y la pedagogía crítica porque permite tomar en cuenta que el que aprende enseña y viceversa, y que existe una vinculación dinámica entre el punto de partida de cada integrante, su contexto vital, y las vinculaciones con el contexto ampliado (Heras, 1999). Reconocer las experiencias previas e historias de vida de las participantes y tomarlas en el proceso de enseñanza también tuvo el sentido de identificar que existen distintos significados para determinados ejes: por ejemplo, trabajo intra y extra doméstico; autogestión; trabajo cooperativo, entre otros.
- Se trabajó identificando aspectos del contexto actual e histórico, poniéndolos a discusión, y proponiendo que se tengan en cuenta para entender situaciones específicas y proponer estrategias para enfrentar estos problemas.
- Se puso énfasis en reconocer las relaciones entre dinámica grupal, tipos de liderazgo y trabajo autogestivo. En algunos casos, se concluyó que se precisan otras intervenciones (que no son la asistencia técnica para emprendimientos o el trabajo pedagógico sobre cooperativismo) para resolver algunos problemas vinculares.
- Se compartieron situaciones conflictivas dadas en otros grupos autogestionarios a través de visitas a otras cooperativas de trabajo o de la proyección de videos como forma de analizar obstáculos en las relaciones interpersonales que suelen condicionar en lo cotidiano la autogestión.
- Se documentó el proceso educativo para registrar los cambios que se van produciendo en lo cotidiano, para poder reflexionar a través de lo dicho/hecho por las mismas participantes, para producir material didáctico y para analizar y revisar el enfoque pedagógico utilizado.
- Se planificaron las actividades de capacitación con una frecuencia que permitió aplicar los contenidos de la capacitación en la gestión cotidiana y traer la reflexión sobre la práctica a los encuentros de capacitación para proponer ajustes. En el mismo sentido, se modelaron acciones o dispositivos que podían trasladarse del

espacio de enseñanza al espacio de trabajo (tomar notas, hacer registros y leerlos, generar un código de convivencia, evaluar cada reunión, etc.).

- Se continuó el vínculo para desarrollar algunos pasos del proceso que tienen otro tiempo de ejecución.
- Se articularon talleres de capacitación y reuniones de asistencia técnica basadas en intervenciones sistemáticas de seguimiento de los temas que quedaban pendientes a través de las visitas realizadas con cierta continuidad.
- Se conformó un equipo asesor en función de las especificidades profesionales que se necesitaron en cada momento.

En cualquier proceso de aprendizaje no se trata meramente de aprehender un objeto (o un contenido) sino de establecer una relación con el conocimiento tal que se construya una situación nueva, de la cual quienes participan, emerjan diferentes (Bleger 2007/1967; Bleger, Liberman y Rolla 1960). Consideramos que los procesos de capacitación analizados desencadenaron en un tiempo relativamente corto una serie de acciones orientadas a consolidar los grupos de trabajo significativas comparadas con su historia previa. En tanto los procesos de tomas de decisiones sobre los espacios de trabajo son parte constitutiva de la autogestión laboral, así como también los dispositivos específicos por los cuales dichas decisiones se revisan, aprender la autogestión significa practicarla; sin embargo, también podemos sostener que existen formas específicas en que se pueden dar a conocer elementos poco conocidos sobre la autogestión, el cooperativismo de trabajo y la auto organización, de forma tal que esta circulación de conocimiento funcione como una apertura, sometiendo a interrogación la tendencia natural de los seres humanos a la clausura (Castoriadis, 2007; Enríquez, 1993).

Reflexiones finales

En cuanto a la relación entre proyecto autogestionario y contexto social ampliado, podemos decir que este último no es favorable al establecimiento de grupos autónomos y cooperativos. Como vimos, los valores y las prácticas que se desarrollan en dichos proyectos se oponen a las significaciones y prácticas del capitalismo. Sin embargo, una metodología educativa que apunte a poner estas cuestiones de manifiesto para revisarlas críticamente y modificarlas y que tome en cuenta la especificidad de la mujer en tanto trabajadora asociada, tiene buenas probabilidades de generar capacidades importantes.

En todo caso, y aunque no perdurase ese proyecto autogestionario, esas mujeres habrán pasado por una experiencia formativa importante, única, y diferente, claramente distinguible de las relaciones planteadas en el marco del capitalismo actual. Así, un proyecto de autonomía y autogestión se convierte en sí mismo en una experiencia educativa, que descansa en las potencialidades instituyentes que tenemos en tanto seres humanos, las que nos permiten crear, salir de un cerco conocido de prácticas, e inventar otras nuevas. Crear un grupo cooperativo autogestionado es generar una novedad, romper con lo instituido, y tener la capacidad de imaginar algo que aún no es. Al mismo tiempo, sin embargo, en las experiencias analizadas, y según consta en la literatura, quienes generan proyectos de este tipo suelen recostarse sobre lo ya conocido, sobre relaciones de dependencia con otro que es visto como quien tiene el poder o el saber (sea el estado, un político, un párroco, un técnico...). Por eso se refuerza que estos son proyectos educativos, que su temporalidad es de duración larga y su tenor puede ser conflictivo: se aprende y se continúa aprendiendo porque se pone en crisis el modelo heterónimo imperante.

En lo que respecta al análisis presentado acerca de los recursos y conocimientos necesarios, y las formas de acceder a éstos en sentidos congruentes con la práctica autogestionaria, pensamos que el estado nacional tiene un papel importante para cumplir. En primera instancia, cabe sostener que es necesario estimar correctamente cuál es el financiamiento necesario para este tipo de proyectos. Nuestra investigación pone de manifiesto que los Programas y Planes que apoyen el cooperativismo de trabajo no deberían fijar un monto máximo por beneficiario o proyecto, sino que deberían hacerse estimaciones realistas tomando en cuenta todos los costos, incluyendo aquellos que impliquen recursos materiales y técnicos que suelen pasar desapercibidos. Por ejemplo, es preciso tomar como referencia el costo real que implica hoy generar un puesto de trabajo para una empresa privada del mismo sector. Además del financiamiento es necesario poder consolidar equipos técnicos en los diferentes territorios que tengan un enfoque de capacitación tal que permita trabajar con grupos autogestionarios puntos críticos como los presentados en secciones anteriores. Para conseguir los recursos y engarzarlos de maneras potentes los emprendimientos cooperativos no deberían depender de voluntades políticas individuales sino de una política económica orientada a promover la economía social que equipare, por ejemplo, el nivel de subsidios que el estado está dispuesto a otorgar a empresas con fines de lucro con los recursos que destine a emprendimientos autogestionarios, junto a otras medidas complementarias de carácter legislativo, fiscal y educativo.

Referencias

- Appfel Marglin, F./PRATEC (1998). The Spirit of ReGeneration. Andean Cultures Confronting Western Notions of Development. New York, USA: St Martin's Press.
- Bleger, José (2007; 32ª reimpresión. Original de 1964). Temas de psicología. Entrevista y grupos de aprendizaje. Nueva Visión, Buenos Aires.
- Bleger, José (1967) "Psicoanálisis del encuadre psicoanalítico", en Beger, J., Simbiosis y ambigüedad. Buenos Aires, Paidós.
- Bleger, José, Liberman, D. y Rolla, E. (1960) "Técnica de los grupos operativos", en Acta Neuropsiquiátrica Argentina, Núm. 6.
- Castoriadis, Cornelius (2002). *La racionalidad del capitalismo*. En Figuras de lo pensable. FCE, México, páginas 65-92.
- Castoriadis, Cornelius (1990). *Poder, política, autonomía*. En El mundo fragmentado. Nordan, Montevideo.
- Castoriadis, Cornelius (1980). *Reflexiones sobre el desarrollo y la racionalidad*. En El mito del desarrollo. Kairos, Barcelona.
- Camilletti, Alfredo; Guidini, Javier; Herrera Andrea; Rodríguez Mónica; Martí, Juan Pablo; Soria, Cecilia; Torrelli Milton y Silveira Miltón (2005). *Cooperativas de trabajo en el Cono Sur. Matrices de surgimiento y modelos de gestión*. Revista de la UNIRCOOP (Red Universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociativismo), Volumen 3, Número 1. Editorial IRECUS- Facultad de Administración, Universidad de Sherbrooke, Québec, Canadá.
- Coraggio, José Luis (2007). *Economía social, acción pública y política. (Hay vida después del neoliberalismo)*. Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- Defourny, J.; Develtere, Patrick y Fonteneau, Benedicto (2001). *La economía social en el norte y en el sur*, Corregidor, Buenos Aires.
- Enríquez, E. (1993) "El sujeto humano: de la clausura identitaria a la apertura al mundo", en Roger, D. (coord.), El inconciente y la ciencia. Buenos Aires, Amorrortu.
- García Müller, Alberto (2007). Las grandes tareas del cooperativismo venezolano actual. Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo = Journal

- International Association of Cooperative Law, ISSN 1134-993X, N°. 41, 2007 (Ejemplar dedicado a: Interculturalidad y Cooperativismo), págs. 111-121
- Guattari, Félix y Rolnik, Suely (2005). Micropolítica. Cartografías del deseo. Tinta Limón, Buenos Aires.
- Heras, A.I. (1999a). "Taking Action with Family and Community Members: Critical Pedagogy as a Framework for Educational Change". En *Advances in Confluent Education*, Volumen 2, pp. 73-107. Zulmara Cline y Juan Necochea editores, JAI Press Inc. Stamford, Connecticut: U.S.A. INDEC: fuentes citadas por Pilar Ferreira, basadas en estudios de Wainerman, C. y Street, M C.
- Wallerstein, I. (1997). "La reestructuración capitalista y el sistema-mundo". Re elaboración de la conferencia magistral en el XX° Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, México, 2 al 6 de octubre de 1995.

Apéndice I. Metodología para el cálculo de trabajadores autogestionados en relación al total de trabajadores ocupados

Es muy difícil estimar con precisión cuántas personas trabajan en empresas autogestionadas. Si nos remitimos al listado del INAES el total de cooperativas de trabajo (incluyendo las de trabajo y vivienda, trabajo y consumo, etc.) suma 12.351. ¿Cuántas personas trabajan en estas cooperativas? Podemos tomar como dato el mínimo de trabajadores asociados necesario para conformar una cooperativa, que es de 5 personas –y la mayor parte de las 3000 cooperativas formadas a partir de los Programas Manos a la Obra y Techo y Trabajo cuentan con ese mínimo–. En ese caso podemos decir que hay al menos unas 60.000 personas asociadas a cooperativas de trabajo. Pero al existir también grandes cooperativas como muchas de las fábricas tomadas o aquellas que se cooperativizaron en el gobierno de Frondizi (IMPA, Zanello, FASINPAT (ex Zanón), Brukman, Hotel Bauen, CITA, COGTAL, FERROGRAF, Mundo Nuevo, algunas empresas gráficas, etc.) es posible pensar en una cifra mayor. Para compensar podemos decir que también hay cooperativas que suman cinco personas como condición para poder regularizarse, aunque solamente tres o cuatro realmente participan de su funcionamiento cotidiano. Si tomamos como referencia datos del Observatorio PyMEs para 2004, el promedio de trabajadores del universo de PyMEs industriales (empresas de hasta 200 trabajadores) era de 6,5 trabajadores por empresa. Esto elevaría la cifra a aproximadamente 80.300 trabajadores.

Sin embargo hay otras distorsiones que impiden ser precisos en la dimensión de la cifra:

- hay muchos casos de cooperativas de trabajo que aprovechan las ventajas fiscales y de la seguridad social que permite esta figura asociativa pero esconden relaciones laborales de dependencia (ejemplo de esto son la mayoría de las cooperativas de la industria pesquera en Mar del Plata y las de estibadores del Mercado Central de la Ciudad de Buenos Aires, algunas de limpieza o seguridad). Estas cooperativas no pueden considerarse dentro del universo que pretendemos definir ya que se encuadran dentro del delito de fraude laboral;
- si bien en los registros del INAES figuran las cooperativas que obtuvieron su matrícula, no hay capacidad de fiscalización para saber cuántas de estas cooperativas se disolvieron. De nuestra propia experiencia fueron numerosas las cooperativas que se fragmentaron y fracasaron durante el período 1989 a 2002 debido a la política económica, del mismo modo que sufrieron las PyMEs. Por ejemplo, según Hecker la cifra de mortalidad de las PyMEs entre 1995 y 2006 alcanza un promedio del 8% anual.
- muchos grupos de trabajo autogestionario no están formalizados como cooperativa, como es uno de los casos que tomamos para este artículo, sea por la dificultad que ofrece el proceso administrativo y burocrático de formalización o por la carga fiscal que implica.
- puede haber muchas empresas organizadas bajo la figura de SRL o SA que si bien tienen esas formas jurídicas, de hecho funcionan como cooperativas autogestionarias ya que no tienen empleados en relación de dependencia y son los mismos socios los que realizan el trabajo.

Según estos cálculos, el total de trabajadores que viven relaciones laborales autogestionarias no superaría el 0,6 % del total de trabajadores empleados (es decir unos 80.000 trabajadores de un total aproximado de 13.350.000) una cifra marginal como fenómeno.

Apéndice II. Enfoques y métodos de investigación.

Nuestro enfoque de investigación es de base etnográfica (Rockwell, 1987; Spradley, 1980) y sociolingüística (Hymes, 1974; SBCDG, 1995; Heras, 1993) y nos proponemos identificar lo cotidiano para provocar reflexión sobre su entramado, volviendo visible lo que aparece no visible en primer término. Articulamos estos enfoques teórico-metodológicos con otros provenientes de la psicología social (Bleger, 2007) para comprender fenómenos vinculados a aprender y enseñar.

Nuestro análisis se fue generando, en ambos casos, durante el proceso de trabajo, pero además, al finalizar, realizamos reconstrucciones interpretativas que nos permiten

enfocar diferentes ángulos de las experiencias, presentadas en otros artículos. A los fines analíticos construimos diferentes registros. Por ejemplo, a partir de un relevamiento fotográfico realizamos un registro analítico a partir del que generamos información de otra manera no explícita acerca de los roles de algunas participantes, su lugar en los entramados micro sociales de las experiencias y sus vinculaciones con aspectos externos (ejemplo, otras instituciones, fuentes de financiamiento, etc.). Otro tipo de análisis se produjo a partir de la documentación en video: pudimos luego reconstruir interacciones completas, construcciones de conocimientos en diálogo, o datos del contexto (por ejemplo, información registrada en carteleras, o en la disposición del espacio) que de otra manera no era accesible. También construimos registros escritos y a partir de ellos generamos redes de relaciones semánticas, utilizando el AtlasTi.