

# **Los procesos de trabajo de las cooperativas El Telar Ingeniería Ltda. y Make it coop Ltda. como prácticas contra-hegemónicas: una lectura comunicacional**

**The cooperatives workflow El Telar Ingeniería Ltda. and Make it coop Ltda. as against-hegemonics practics: a communicative lecture**

**Lic. Bianca ARMANO**

**Lic. Rocío COMBA**

Escuela de Ciencias de la Información-UNC (Argentina)

biancaarmano@gmail.com

rociocomba@gmail.com

## ***Resumen***

A partir de los costes sociales de la crisis del Estado de Bienestar y los modelos económicos clásicos, el advenimiento del neoliberalismo y la economía transnacional; las relaciones entre sociedad civil, Estado y economía se redefinieron. De esta forma, la sociedad comenzó a ocupar los espacios que tanto el Estado como el mercado dejaban vacíos, buscando alternativas para garantizar su subsistencia ya sea en el ámbito laboral, como en relación a los derechos civiles, sociales, de salud, entre otros (Bastidas y Richer, 2001).

Con la crisis del 2001 en Argentina, en el sector de la Economía Social y Solidaria se inscribe el surgimiento de una nueva ola de cooperativas y organizaciones de trabajo de gestión

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

horizontal. Estos movimientos sociales no sólo se configuran como experiencias de subsistencia, sino también como organizaciones comprometidas en la construcción de una alternativa a las lógicas del trabajo asalariado y la economía del capital. Este es el caso de las cooperativas de trabajo El Telar Ingeniería Ltda. y Make it coop Ltda., colectivos que pretendemos analizar en la presente ponencia.

De acuerdo a estudios e indagaciones recientes que enmarcan y conducen este trabajo<sup>1</sup>, estas organizaciones desarrollan formas de producción y gestión alternativas, al tiempo que generan nuevas subjetividades que resisten a las identificaciones hegemónicas. Dichas prácticas poseen una dimensión política como intervenciones de los sujetos en su realidad próxima a través de sus actividades cotidianas, y una comunicacional, que implica el intercambio y negociación de significaciones en torno al hacer cotidiano de la organización. De este modo, este trabajo se propone reconocer y analizar las prácticas político-comunicacionales y las características subjetivo-identitarias que asumen las cooperativas El Telar Ingeniería y Make it coop a partir del análisis comparativo de sus modelos de gestión interna.

### **Abstract**

From the social costs of the crisis of the welfare state and the classics, the advent of neoliberalism and transnational economy; relations between civil society, state and economy redefined. Thus, society began to occupy the spaces that both the State and the market left empty, seeking alternatives to ensure their livelihood either in the workplace and in relation to civil, social, health, etc. ( Bastidas and Richer, 2001).

Since the 2001 crisis in Argentina, in the field of Social Economy and Solidarity the emergence of a new wave of cooperatives and working organizations to enroll horizontal management. These social movements not only are configured as subsistence experiences, but also as organizations involved in the construction of an alternative to the logic of wage labor and the economy of the capital. This is the case of worker cooperatives El Telar Ltda. and Make it coop Ltda. Groups that we analyze in this paper.

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación SECYT – UNC “La trama comunicativa en la construcción y reproducción de identidades colectivas y públicas en organizaciones de gestión horizontal”. Período de ejecución 1/1/2010 al 31/12/2011. Proyecto de investigación SECYT – UNC “Nuevos emergentes laborales: autogestión e identidad del trabajador”. En ejecución desde el 1/1/2014 al 31/12/2015. Ambos proyectos dirigidos por la Dra. Nidia Abatedaga.

According to recent studies and investigations that frame and lead this work, these organizations develop alternative forms of production and management, while generating new subjectivities that resist hegemonic identifications. Such practices have a political dimension as subjects interventions of at its next reality through their daily activities, and a communication, which involves the exchange and negotiation of meanings around the daily tasks of the organization. Thus, this paper aims to identify and analyze the political communication practices and characteristics assumed identity subjective- cooperatives El Telar and Make it coop from the comparative analysis of their internal management models.

**Palabras clave:** Autogestión, Prácticas contra hegemónicas, Comunicación, Identidad

**Key Words:** self-management, Against-hegemonics practics, Communication, Identity

## **1.Nuevos Emergentes Laborales: La economía del trabajo como práctica contra hegemónica**

En la actualidad se configura un escenario laboral de imágenes ya frecuentes: trabajo precarizado, desocupación, concentración de los ingresos y exclusión de un sector cada vez más grande de la sociedad, fenómenos que aparecen ante nuestros ojos como naturalizados.

Ante este panorama y luego de la crisis económica, política y social de 2001 en la Argentina , la sociedad empezó a ocupar espacios que tanto el Estado como el mercado dejaban vacíos buscando alternativas para garantizar la subsistencia de los excluidos -ya sea en el ámbito laboral, como en relación a los derechos civiles, sociales, de salud, entre otros-. De esta manera, comenzó a gestarse un nuevo ejercicio por parte de los sujetos, que necesitaban de acciones concretas para poder transformar la nueva realidad. En este contexto, las organizaciones de la Economía Social y Solidaria se erigieron como posibilidad para los sectores desprotegidos por el nuevo orden hegemónico (Bastidas y Richer, 2001).

Sin embargo, bajo el abanico de lo que se conoce como el sector de la Economía Social y Solidaria se incluyen no sólo estas experiencias vinculadas a la subsistencia, sino también organizaciones comprometidas en la construcción de una alternativa a las lógicas imperantes en el orden político, económico y social. Es en este escenario donde se inscribe el surgimiento de diferentes “*emergentes laborales*” como organizaciones de trabajo de gestión horizontal y una nueva ola de cooperativas menos institucionalizadas que las conocidas hasta el momento.

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

Estos emergentes comparten rasgos comunes: se erigen como formas de autogestión colectiva del trabajo no lucrativas, de subsistencia; algunas legalmente cooperativas y otras como emprendimientos familiares o de gestión asociada informal (Abatedaga, 2014). Además llevan a cabo prácticas en su gestión interna cimentadas en formas horizontales y colectivas de trabajo, en la democracia en la toma de decisiones y la participación sustantiva de todos sus miembros.

Estos colectivos, desarrollan prácticas socio-productivas y políticas alternativas a las del trabajo asalariado y la economía del capital, al tiempo que producen nuevas subjetividades que resisten a las identificaciones dominantes - asalariadas, cuentapropistas o desocupadas-. En este sentido, la lucha por la redefinición de prácticas y concepciones que entran en conflicto con los significados hegemónicos, junto con la búsqueda de derechos laborales, sociales y políticos encarnados en formas “otras” de ser trabajador, hacen que estos emergentes laborales se constituyan como un movimiento que intenta socavar las estructuras establecidas redefiniendo nociones como trabajo, distribución y economía.

Aquí entendemos que, estos emergentes laborales practican, siguiendo a Coraggio (2004) una *Economía del Trabajo*. Es decir, una economía basada en el trabajo y mediada por diversas relaciones de solidaridad para satisfacer las necesidades de todos los integrantes del colectivo. En la economía del trabajo: “*se ve al conjunto de la economía a partir de la lógica del trabajo y su reproducción ampliada, confrontando esa hegemonía y afirmando la primacía de los intereses del conjunto de los trabajadores y de sus múltiples identidades y agrupamientos*” (2004:1). Mientras que en la economía del capital se requiere de la combinación eficiente de activos, fuerza de trabajo, insumos y productos que generen la máxima ganancia, en la Economía del Trabajo se requiere de una “eficiencia” medida en términos sociales. Esto quiere decir, la reproducción de la vida de los trabajadores, las mejores condiciones posibles tanto materiales como simbólicas para la vida en sociedad. La acumulación, en este caso, se ve subordinada a la calidad de las relaciones sociales y a la satisfacción de necesidades. Es por eso que estas experiencias son capaces, así, de integrar una función económica y social, creando riqueza pero distribuyéndola de manera equitativa.

Tal es el caso de El Telar Ingeniería y Make It Coop, cooperativas de trabajo de la ciudad de Córdoba que comparten estas características y poseen rasgos distintivos. Nuestro análisis toma a estas organizaciones como “testigos muestrales”, de un universo de nuevos emergentes laborales, capaces de evidenciar dimensiones posibles de ser observadas en experiencias similares.

## 2. Objetivos, Hipótesis y Metodología

Esta ponencia tiene como objetivo indagar, en el marco de los avances de investigación del equipo SECyT-UNC “*Nuevos emergentes laborales: autogestión e identidad del trabajador*”<sup>2</sup>, las características específicas de la gestión del trabajo, las estrategias de organización y las subjetividades e identidades que desarrollan los trabajadores de estos emprendimientos de gestión horizontal. Algunos de los interrogantes que nos guían son: ¿Cómo organizan estos emergentes procesos de trabajo horizontales alternativos? ¿Qué modelos democráticos de gestión ensayan para garantizar la participación y autonomía de sus miembros? ¿Qué estrategias de gestión articulan para producir desplazamientos hacia subjetividades laborales alternativas?

Para ello, a partir de un análisis comparativo de los modelos de gestión interna de ambas organizaciones, nos proponemos reconocer y analizar las prácticas colectivas político/comunicacionales y las características subjetivo/identitarias que asumen dichos emergentes laborales. Partimos del supuesto de que existen estrategias de participación política y comunicacional horizontales que facilitarían desplazamientos hacia formas subjetivas con efecto en identidades colectivas en disputa con sentidos culturales dominantes acerca del trabajo (Abatedaga, 2014). Entonces: ¿Cómo se caracterizan esas identidades/subjetividades colectivas en las cooperativas El Telar Ingeniería y Make it Coop? y ¿Qué posición adquiere cada organización frente a los sentidos dominantes acerca del trabajo?

### 2.1. La comunicación en los modelos de gestión interna

Somos seres sociales y culturales porque nos comunicamos con otros, porque estamos y convivimos con ellos. Así, es el pleno ejercicio de la comunicación abierta, bilateral y recíproca, que se genera un criterio compartido, común y transformador donde se da la vida en comunidad. El proceso de comunicación se da, entonces, en la relación y en las interacciones humanas que se manifiestan en la comunidad. Esta instancia no sólo expresa

---

<sup>2</sup> Proyecto de Investigación dirigido por la Dra. Nidia Abatedaga con subsidio de la Secretaría de Ciencia Y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba, vigente durante el período 2014-2015, en el ámbito geográfico de la ciudad de Córdoba y la provincia de Córdoba.

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

la simultaneidad y la síntesis de las individualidades, sino que se caracteriza como el estado ideal de la relación humana (Pasquali, 1970).

Si consideramos que la comunicación existe en la vida en comunidad, es el ejercicio del diálogo el único motor generador de ésta. De este modo, el diálogo es comunicación “*en la medida en que no es transferencia de saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de significados*” (Freire, 1984:77). Podemos decir, que la comunicación es una relación social cooperativa, que implica intercambios dialógicos y reciprocidad entre los sujetos que participan.

Por eso, entendemos que los procesos comunicativos son inherentes a los procesos de autorreferencialidad y autodeterminación, y por lo tanto, también, a la definición colectiva en donde los sujetos construyen un “nosotros” compartido dentro de la organización. Como relación cooperativa, social e intersubjetiva, la comunicación, crea y reproduce comunidad, gracias a la generación de procesos que le devuelven el poder de participación y decisión a los sujetos. Por lo tanto, la forma y las características que adquiere la estructura social- en este caso, la estructura de la organización- dependerán de las relaciones comunicativas que se den en la misma, ya que estas representan una condición esencial, sine qua non y estructurante del ser social.

Desde esta perspectiva, la comunicación, se constituye a partir de dos aspectos articulados dialécticamente: el *factor material* y el *factor cultural-ideológico* (Abatedaga, 2012:57). Esto significa que, por un lado es un componente ineludible de la reproducción de los sujetos, como constituyente de lo social, y por lo tanto como posibilidad de reproducción de la organización. Pero también, permite la producción e intercambio de significaciones entre los sujetos, constituyendo subjetividades.

La comunicación así entendida, se vuelve indispensable en los procesos de gestión de las organizaciones horizontales. La gestión supone el modo en que los trabajadores desarrollan sus actividades a fin de cumplir los objetivos deseados. En el caso de las organizaciones de gestión horizontal se dan dos procesos en paralelo. La organización de la producción propiamente dicha, una gestión colectiva y auto organizada del proceso de trabajo donde los mismos trabajadores organizan sus fases, etapas y qué, cómo y cuánto producir de modo cooperativo. Y además la administración, es decir, aquellas actividades que implican los procesos contables y relaciones públicas de la organización.

Entonces, la comunicación se vuelve un factor consustancial en este proceso porque, por un lado, promueve la participación activa y real de todos los trabajadores en la toma de decisiones que atañen a la organización para que esta pueda funcionar. Y por otro lado, porque el proceso de trabajo colectivo de producción de bienes y/o servicios necesita ser pensado en procesos comunicativos que le permitan a los trabajadores convertirse en

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

sujetos activos de la comunicación-interlocutores válidos- y, de esta manera, llegar a acuerdos, orientar sus acciones y apropiarse tanto de las decisiones como del proceso de trabajo que los involucra. Esta posición activa como emisores/receptores críticos, es decir, *emirecs* (Kaplún, 1987), debe darse en el marco de condiciones de equidad discursiva -tanto en relación a los códigos como a los recursos comunicacionales- a la vez que, supone reconocer al “otro” como interlocutor válido.

Así, la autodeterminación de los sujetos de comunicación, se evidencia en la plena participación democrática tanto de la gestión laboral como administrativa, como en la apropiación de los procesos comunicativos que se desarrollan en la organización. Los procesos de comunicación representan una condición indispensable para la búsqueda de deliberaciones orientadas a lograr un consenso entre los sujetos, es decir, permite objetivar y poner en común el saber, creando una conciencia compartida. Los trabajadores se reconocen como emirecs y orientan su práctica a volver efectivas sus *prácticas de libertad*. En este sentido, la comunicación como praxis - toma de conciencia y puesta en marcha de una acción transformadora- contribuye a la transformación de las relaciones sociales establecidas y enraizadas en las organizaciones.

Es importante destacar que este abordaje no pierde de vista la función instrumental de la comunicación, como la relación existente entre la gestión administrativa del proceso de trabajo y los intercambios informativos implicados (Abatedaga, 2012:54). La transmisión unidireccional de contenidos informativos a través de diferentes soportes, no sólo facilita y agiliza el desarrollo del trabajo colectivo en las organizaciones, sino que ayuda al proceso de constitución de subjetividades. De esta manera, la información es un momento fundamental del conocimiento (Freire, 1998) cuya distribución democrática y apropiación colectiva es también necesaria en el proceso de toma de conciencia.

## *2.2 Prácticas político/comunicacionales: Categorías de análisis*

Las prácticas que llevan a cabo los trabajadores y atraviesan de manera transversal la gestión y el funcionamiento de estas organizaciones pueden ser entendidas desde una doble dimensión: una dimensión política y otra comunicativa. Esta lectura implica asumir la complejidad de ambos conceptos y devolverle la centralidad a los sujetos.

Si los sujetos se apropian del conocimiento producido comunicacionalmente para arribar a horizontes pensados como comunes, y a través de los procesos que habilita la comunicación, se reconocen y autodeterminan pudiendo generar acciones transformadoras en su contexto inmediato y mediato, la comunicación es la condición de la política en un doble sentido. Esto

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

quiere decir que *“pensar la política no es posible sin pensar en el sujeto de la política. Es que literalmente no hay política sin sujetos (...) el sujeto de la política y el sujeto de la comunicación son, en último término, uno y el mismo”* (Caletti, 2001: 44). En primer lugar porque la política supone una relación entre sujetos que se da a través del intercambio de sentidos. Y, en segundo lugar, porque es precisamente la comunicación la que habilita el establecimiento de lo común. La política supone y se da, entonces, en una relación de comunicación.

Por eso, creemos que las prácticas deben concebirse desde una doble dimensión o desde una doble lectura. Por un lado teniendo en cuenta la dimensión política, en tanto intervenciones de los sujetos en su realidad próxima a través de sus actividades cotidianas para alcanzar el horizonte deseable; y por otro, la comunicativa, que implica la producción, intercambio y negociación de significaciones acerca del hacer cotidiano de la organización y el horizonte establecido como común entre los trabajadores. Así, en el concepto de prácticas *político/comunicacionales*, la barra indica que estas dos dimensiones son diferenciables pero también imposibles de ser pensadas de manera aislada.

En las organizaciones de gestión horizontal estas prácticas son llevadas a cabo de manera colectiva por los trabajadores y encarnan las distintas estrategias de participación política/comunicacional que desarrollan tanto para producir como para administrar la organización.

Para dar cuenta de las prácticas político/comunicacionales construimos un modelo de análisis que las desglosa en las siguientes categorías: *Propiedad de los medios de producción, modelos de organización del trabajo y la gestión, propósitos/ finalidades y estrategias de comunicación externa*. Como nuestro objetivo es analizar de manera comparativa los modelos de gestión interna de ambas organizaciones, no las prácticas colectivas político/comunicativas externas, retomaremos solamente las tres primeras categorías análisis:

*A-Propiedad de los medios de producción:*

Esta categoría hace referencia a las diferentes formas de propiedad de los medios de producción y de distribución y apropiación de los ingresos necesarios para reproducir la fuerza de trabajo de los sujetos que integran el colectivo. Aquí se vuelve importante destacar la idea de lo *común*: ¿qué es lo que comparten los trabajadores de estas organizaciones?

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

Para considerar este aspecto retomamos el concepto de producción de Karl Marx<sup>3</sup>, abstracción que rescata lo común a todos los modos de producción a lo largo de la historia como *“apropiación de la naturaleza por parte del individuo en el seno y por intermedio de una forma de sociedad determinada.”*<sup>4</sup> Esto quiere decir, que lo común, está vinculado a la reproducción material de los sujetos que se da siempre de manera comunitaria, condición indispensable de su existencia. Por eso, la apropiación de la naturaleza se torna posible gracias a las relaciones que establecen entre sí los sujetos para reproducir su vida, es decir, a las relaciones sociales de producción.

La propiedad es, entonces, la relación social de producción en donde los sujetos se relacionan entre sí apropiándose de lo necesario para vivir. Esta establece las condiciones ineludibles en la producción y, define tanto quién proporcionará la dirección del proceso como los destinos en que se realizará la distribución del excedente producido por encima de los costos de producción (Abatedaga y Vaccaro, 2015:8).

En esta perspectiva, es importante analizar en las organizaciones de gestión horizontal y autogestión del trabajo lo común sobre lo material /laboral, preguntando acerca de los medios de producción que son compartidos por los trabajadores- las herramientas, condiciones edilicias, infraestructura, materias primas, etc-(2015:8).

*B- Modelos de la organización de la producción y la gestión:*

Esta categoría se vincula a los modelos genéricos de organización tanto del proceso productivo como de la administración. Para analizar estos modelos es necesario caracterizar e indagar en tres aspectos centrales dentro de las organizaciones: ¿Cómo son los procesos comunicativos, las formas de participación y los procesos de toma de decisión?

Entendemos que participar es *“tomar parte”* de los procesos que se dan dentro de la organización, tomar parte de algo con otros, repartir o entrar activamente en la distribución, comprometerse (Robirosa et al., 1989: 19). Esto quiere decir que, los trabajadores participan en tanto toman parte de las diferentes instancias que involucra el devenir de su organización, tanto en el proceso de producción como de los procesos que atañen a la

---

<sup>3</sup> Este concepto y los que se vinculan a esta categoría de análisis, han sido ampliamente analizados y desarrollados en la ponencia: *“Reproducción Social e identidades laborales de trabajadores autogestionados”* por la Dra. Nidia Abatedaga y la Lic. Natalia Vaccaro, como parte de los avances de investigación y conclusiones parciales del equipo de investigación del cual formamos parte.

<sup>4</sup> Marx, Karl (1997) “Prólogo a la contribución a la crítica de la economía política”. En: Introducción general a la crítica de la economía política (1857). Siglo XXI Editores. México. Pág. 5.

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

administración. Esta participación es una participación real y no simbólica. Siguiendo a Sirvent (1994) la participación se encuentra atravesada por las relaciones de poder y los modos en que los sujetos se perciben así mismos y a los otros dentro de las estructuras de la organización. Por eso, una participación real implica: *“la necesidad de cambios profundos en las estructuras de poder, caracterizadas por la concentración en la toma de decisiones en las manos de unas pocas personas y relaciones sociales marcadas por el autoritarismo, cooptación y represión cotidiana”* (Sirvent, 1994 en Acevedo, 2003:5). Con todo lo dicho, las formas de participación de los sujetos dentro de la organización son: *“aquellas actividades que los individuos desarrollan como parte de la interacción social, en diferentes espacios de la vida social que (...) se vincula al desarrollo de las formas de solidaridad y reconocimiento de la identidad colectiva”* (Acevedo; 2003: 3).

La dimensión de la toma de decisiones, directamente vinculada a las formas de participación, se da en el caso de las organizaciones de gestión horizontal bajo dos formas. Por un lado, a través del voto<sup>5</sup>, donde los trabajadores toman decisiones participando de manera directa en los asuntos que involucran al colectivo. Este mecanismo supone que la propuesta que haya obtenido el apoyo de la mayoría se impondrá a la minoría, por eso, es un criterio cuantitativo de selección. La otra forma es el consenso. Cuando existe una multiplicidad de opiniones, el consenso es el acuerdo, mediante deliberaciones y diálogo, por el cual todos están convencidos de que es la mejor decisión para el colectivo. De allí que el consenso no consista tanto en lograr unanimidad sino por el contrario se base en el disenso y no lo elimine las diferencias en la búsqueda de lo “bueno” (Abatedaga y Vaccaro, 2015). Es por esta razón, que los consensos son siempre provisorios, se pueden modificar, no son decisiones tomadas de una vez y para siempre.

Con respecto a los procesos comunicativos, condición de posibilidad tanto de la participación como de los procesos de toma de decisión, teniendo en cuenta que las formas de comunicación predominantes estructuran formas y modelos de organización determinados, analizamos aspectos tales como: quiénes son los sujetos y qué roles asumen, los flujos y direccionalidad de la información, los lenguajes y códigos que utilizan, qué mensajes y qué contenidos comunican, qué espacios de comunicación existen, quienes toman la palabra y por qué.

---

<sup>5</sup> En las organizaciones que se constituyen de manera legal bajo la forma de cooperativas de trabajo, la asamblea de asociados es el ámbito donde todos pueden manifestar lo que piensan y debatir para tomar decisiones colectivas. El estatuto para cooperativas de trabajo (Capítulo V.DE LAS ASAMBLEAS) determina el carácter de las Asambleas como órgano de decisión superior y soberano. En ella, todos los asociados participan en pie de igualdad con un voto por persona.

De acuerdo al análisis de estas dimensiones, los modelos organizativos pueden ser caracterizados como:

**B1-Funcionales:** Su estructura organizativa es funcional al sistema.

**B2-Resistencia:** Economías que proponen modos organizativos no funcionales al capitalismo, pero que están insertas en el sistema y no proponen una ideología sobre cómo transformar la economía capitalista.

**B3-Alternativas:** Organizaciones que desde sus modelos de organización cuestionan y buscan transformar el sistema capitalista.

### *C- Finalidad/Propósitos:*

Con esta categoría pretendemos indagar las organizaciones en base a sus propósitos: ¿qué buscan?, ¿qué objetivos tienen? Para ello, trabajamos retomando las dimensiones de *redistribución* y *reconocimiento*<sup>6</sup> (Fraser, 2006). Si bien es importante resaltar el carácter bidimensional de las organizaciones, siempre predomina con mayor fuerza alguno de los dos rasgos.

Las organizaciones en las que prevalece la dimensión de la redistribución buscan una distribución más justa de los recursos y la riqueza. La redistribución apunta a las injusticias en la estructura económica como la explotación, la marginación y la privación de recursos a ciertos sectores, por esta razón plantea una reestructuración económica, por ejemplo, a través de la reorganización de la división del trabajo, la distribución equitativa de los ingresos o la estructura de la propiedad.

Mientras que las organizaciones que tienen por finalidad el reconocimiento apuntan a que se acepte la diferencia y se reconozca su identidad. El reconocimiento se orienta, entonces, a los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación, buscando cambios culturales o simbólicos que permitan el reconocimiento de las identidades negadas o no respetadas y su visibilización.

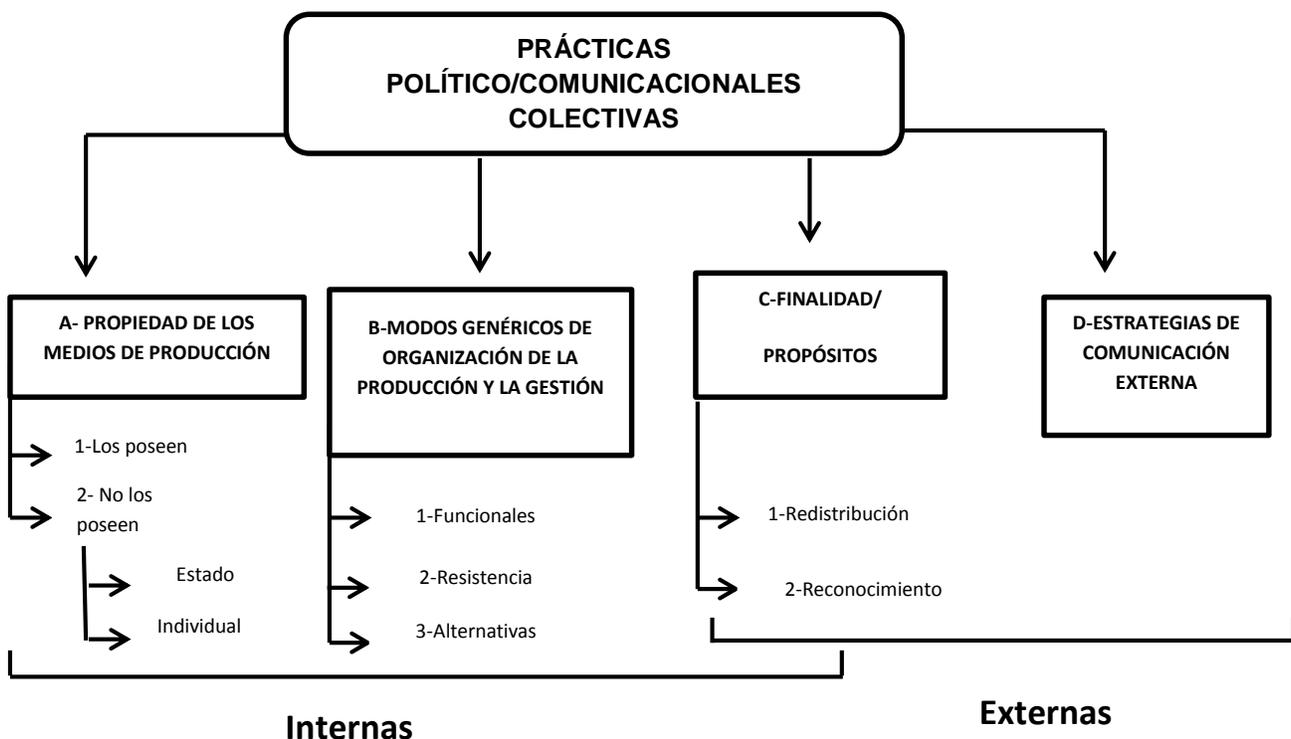
Sin embargo, una concepción bidimensional implica considerar la distribución y el reconocimiento como dimensiones diferentes pero convivientes dentro de las organizaciones. Siguiendo a Fraser ambas apuntan a una “*paridad de participación*”. Esto quiere decir que, esta paridad se vuelve posible en tanto se den procesos de redistribución de los recursos dentro de las organizaciones que tornen posible la independencia y la voz de

---

<sup>6</sup> Nancy Fraser propone pensar los motivos ideológicos que unen a movimientos sociales y grupos sus luchas reivindicativas orientadas a la justicia social. Nosotros aquí retomamos estos planteos para aplicarlos a la lectura de los emergentes laborales de gestión horizontal.

todos los sujetos, y a su vez de reconocimiento para que esos sujetos sean respetados y estén en igualdad de oportunidades para conseguir la estima social y visibilidad pública (2006:5).

7



### 3. Cooperativas tecnológicas: Un modelo organizativo alternativo

#### 3.1 Breve reseña de las organizaciones

“El Telar Ingeniería” y “Make it Coop” son organizaciones que forman parte de una constelación de emprendimientos de gestión horizontal, asentados en la ciudad de Córdoba Capital bajo la forma de nuevos emergentes laborales, que practican una economía del

<sup>7</sup> Cuadro elaborado en base a las categorías de análisis de las prácticas político comunicacionales.

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

trabajo. Estas organizaciones, como ya se se mencionó, comparten características similares: optan por formas organizativas que privilegian la horizontalidad de las relaciones y formas colectivas de trabajo planteándose como una alternativa tanto al trabajo autónomo como en relación de dependencia.

“El Telar Ingeniería” es una cooperativa de trabajo de ingeniería, ciencia y tecnología que brinda servicios de Ingeniería, Gestión Ambiental y Alternativas Ecológicas. La organización comenzó a gestarse a principios del año 2007 ante la necesidad de generar una nueva mirada del rol que debe asumir la ingeniería en la industria y, por medio de ella, en la sociedad. Esta inquietud de poner la ingeniería al servicio de la comunidad y no de las grandes empresas, se ve reflejada en el apoyo técnico que brindan a otras organizaciones y movimientos sociales y en prácticas vinculadas al desarrollo sustentable y el cuidado del medioambiente. La organización se constituye a partir de una decisión política de sus miembros y no de una necesidad de subsistencia, buscando diferenciarse así de la lógica mercantil imperante. Es por eso que, El Telar, además de promover innovaciones técnicas, desarrolla alternativas en las formas de organización y en las relaciones laborales dentro de su cooperativa.

“Make IT Coop” es una cooperativa de trabajo de trabajadores de la informática que se constituye, también, ante la necesidad de construir una forma organizacional alternativa y democrática para el sector vinculado con las TICS. La cooperativa se dedica al desarrollo de aplicaciones, a la administración y control de calidad de software y al soporte de esa infraestructura. Su sede se encuentra, en la ciudad de Córdoba, pero sus servicios están pensados no solo para la provincia sino para todo el país.

Ambas organizaciones muestran rasgos distintivos que vuelven posible englobarlas dentro de un modelo organizativo “sui géneris”. En primer lugar, son organizaciones que optan por constituirse en cooperativas de trabajo como figura legal que les permite llevar a la práctica la gestión colectiva y democracia interna en su funcionamiento. Esto significa que, en tanto cooperativas de trabajo, funcionan como una asociación autónoma de personas que se unen de manera voluntaria a fin de hacer frente a sus necesidades y aspiraciones comunes económicas, sociales y culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta y controlada de manera democrática. Es decir, los trabajadores ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante un proceso de producción de bienes y/o servicios, y hacen una distribución y apropiación común del excedente.

Sin embargo, la particularidad de estas organizaciones reside en que si bien se apoyan en los valores y principios cooperativistas<sup>8</sup> no responden en la práctica- sí en lo formal- al estatuto

---

<sup>8</sup> La nueva Declaración de Identidad Cooperativa adoptada en 1995 por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) propone como valores que toda cooperativa debe adoptar: ayuda mutua, responsabilidad, democracia

que rige a las cooperativas de trabajo, sino que ensayan más bien “formas informales” de cooperativismo. Estas prácticas se pueden observar principalmente en los procesos vinculados a la toma de decisiones y en aquellos relacionados con la administración - tareas de contabilidad y registro-. Si bien, las dos cooperativas, presentan un organigrama formal en su estatuto, expresaron que no asumir una jerarquía o estructura tiene relación directa con los procesos de trabajo y toma de decisiones: *“Hicimos así: ‘quién presidente, quién esto, vos, vos, listo; y lo cargamos en el estatuto y nada más. Hay una estructura formal, teórica y después en la práctica, no(...) Es horizontal, no aplicamos los conceptos de estructura. De hecho no votamos, lo resolvemos: ‘Che. estamos todos de acuerdo’”*<sup>9</sup>.

En segundo lugar, son cooperativas de profesionales que comparten ciertos rasgos socio-económicos y culturales- identitarios. Existe una convicción y decisión política en optar por esta forma organizativa, esta característica las diferencia de las cooperativas que se forman por una necesidad de subsistencia y apuntan principalmente a la reproducción material. De allí, deriva un componente fuertemente ideológico que origina que estos trabajadores sientan la necesidad de redefinir su práctica profesional, concibiendo a la organización como un espacio donde resignificar los sentidos dominantes en torno al “ser trabajador” en sus respectivas profesiones. Así estas cooperativas tecnológicas buscan desidentificarse de los sentidos hegemónicos del trabajador industrial inserto en un modelo productivo altamente competitivo, que se desempeña en relación de dependencia, como asalariado. La desidentificación, como un deshacer y rehacer nuevos significados, atraviesa las prácticas vinculadas a lo común- cómo se apropian de los medios de producción los trabajadores-, los modelos de organización y los procesos comunicativos, como prácticas transversales y permanentes en el devenir del colectivo, en tanto intercambio y negociación de significados.

### 3.2 Lo común/comunitario

Tanto “El Telar” como “Make IT Coop” son organizaciones que poseen una propiedad individual de los medios de trabajo y una apropiación de saberes sub grupal de lo necesario para reproducir la vida (Abatedaga y Vaccaro, 2015). Esto quiere decir que, algunos medios de producción son de propiedad individual de cada socio/trabajador. Hay instrumentos de trabajo como, por ejemplo las computadoras, que son de posesión personal, pero se ponen

---

, igualdad, equidad y solidaridad. Y como principios cooperativos: membresía abierta y voluntaria; control democrático de los miembros; participación económica de los miembros; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad. (<http://www.inaes.gov.ar>, recuperado mayo 2015)

<sup>9</sup> Fragmento de entrevista realizada a un socio del El Telar en julio de 2012, como parte de la realización de un diagnóstico comunicacional de la organización.

al servicio de la producción colectiva del grupo o de subgrupos dentro de la organización. Además, existe una propiedad común en relación al espacio físico, es decir, a las sedes y el mobiliario que en ellas se encuentra.

En ambas cooperativas se puede observar una organización del proceso de trabajo en subgrupos. El trabajo es organizado “por proyectos”. Es decir, no poseen áreas de trabajo, sino que se organizan en grupos de trabajadores que se conforman de acuerdo a la disponibilidad horaria de los socios, los conocimientos necesarios para llevar a cabo el trabajo, etc. Los grupos se autogestionan y toman decisiones sobre su proyecto de manera independiente. Sin embargo, existe una instancia, las reuniones semanales, ya sea a través de plataformas virtuales - “Mumble”<sup>10</sup>, por ejemplo- o de manera personal, donde se ponen en común entre todos los socios los trabajos que se están realizando. La toma de decisión en el proceso de trabajo está definida por el grupo que está a cargo de cada proyecto. Es decir, cada grupo tiene autonomía para decidir y avanzar en relación al trabajo puntual del proyecto.

Otra particularidad reside en que en estas cooperativas, si bien existe una organización del trabajo en subgrupos, la apropiación de los ingresos para la reproducción se da a través del cobro grupal del servicio, es decir, la distribución del excedente es colectiva.

### *3.3 ¿Cómo participan y se comunican los trabajadores?*

La organización del trabajo en función de proyectos delimita las características que adquieren los intercambios y prácticas comunicativas y las formas de participación de los trabajadores dentro del colectivo. En la cooperativa, los trabajadores utilizan diferentes medios y espacios (Balán, 2002) que funcionan como canales de comunicación interna. Así, se valen de ciertos medios como soportes de un conjunto variado de lenguajes y formas de comunicación (2002:22.). Como no existe un flujo de producción continua sino que los trabajos se realizan de acuerdo a las contrataciones que tiene la cooperativa, puede suceder que los socios trabajen al mismo tiempo en varios proyectos, lo que supone que existan diferentes grupos de producción. Por eso los flujos comunicativos se dan entre los que estén participando en el proyecto y la comunicación con el resto sólo en las reuniones semanales, que funcionan como una asamblea pero poseen carácter informal.

Estas reuniones semanales son una instancia donde se socializan y ponen en común los proyectos que se vienen trabajando, se consultan dudas de carácter técnico o sobre

---

<sup>10</sup> Multiplataforma que les permite estar a todos los socios conectados simultáneamente vía internet y realizar multiconferencias.

los clientes, se dividen tareas, es decir, tienen un carácter meramente “operativo” y organizan el proceso de trabajo. Son espacios de comunicación donde los intercambios se dan de manera horizontal, se busca que todos intervengan en las discusiones, circule la palabra y las decisiones sean tomadas de manera democrática y a través del consenso.

De esta manera, las prácticas comunicativas en proceso de trabajo tienden a la socialización de la información, es decir, a una descentralización que les permite a los socios estar al tanto de lo que sucede o se necesita para llevar a cabo el trabajo.

Además, existen otros espacios de comunicación como las “Asambleas mensuales”, también de carácter informal, desarrolladas generalmente de acuerdo a un temario que posee un determinado orden del día. Este espacio se utiliza para analizar el funcionamiento interno de la cooperativa y se discuten cuestiones más estructurales vinculadas a la organización.

Sin embargo, en la cotidianeidad los flujos comunicativos son de tipo instrumental, no están lo suficientemente aceitados lo que pone en peligro la participación de todos por falta de información. Esto sucede porque se vuelve muy dificultoso concretar reuniones que favorezcan la comunicación “cara a cara”, ya que la mayoría de los socios tienen otros trabajos además de la cooperativa. Por eso, los medios más utilizados son principalmente los virtuales- correos electrónicos, Facebook, teléfono celular-. Esto hace que la información se concentre en aquellos trabajadores que están más en contacto con en el quehacer de la organización, y que de esta forma, sean los que tomen un número mayor de decisiones.

Estas prácticas comunicativas que los sujetos llevan a cabo dentro de la organización están vinculadas a las formas de participación. Las cooperativas tecnológicas se caracterizan por formas de participación marcadas por una decisión política de sus socios, que busca apostar a otras formas diferentes a las de la economía de mercado. Así, la política es una dimensión que atraviesa estas organizaciones y el sentido de las mismas se vincula a formas alternativas de organización como un espacio donde afianzar una idea de mundo- horizonte común- más que a la reproducción de sus condiciones materiales. Por eso sus propósitos/finalidades giran en torno a la *redistribución* (Fraser, 2006), ya que plantean una “reestructuración económica” y formas alternativas a las dominantes con respecto a la división del trabajo, a la estructura de la propiedad y la distribución de los ingresos.

#### **4. A modo de conclusión. Reflexiones Finales...**

A partir del análisis comparativo y de las prácticas político/comunicativas que llevan a cabo los sujetos en ambas organizaciones llegamos a la conclusión de que responden a un modelo organizativo de tipo *alternativo*. Estas organizaciones ensayan modalidades de trabajo y

distribución y apropiación de los excedentes diferentes a los conocidos por los modelos clásicos de producción-tayloristas,fordistas,toyotistas-.

Sus prácticas colectivas político/comunicativas buscan establecer estrategias horizontales, que tiendan a una descentralización, a la democracia interna y a la participación real de todos los miembros. Estas formas “otras”, alternativas, reflejadas tanto en la horizontalidad como las características que adquiere el proceso de trabajo, son las que disputan los sentidos dominantes acerca del trabajo y el ser trabajador.

Creemos que estas prácticas tienen la “potencia de suspender”, es decir, relativizar y poner en jaque ciertas lógicas, significa poner en duda los esquemas clasificatorios que imponen ciertos modos de ser, hacer y decir. Se da así, un proceso de *subjetivación política* (Rancière, 2007), donde los trabajadores de estas organizaciones entran en desacuerdo con las formas dominantes desarrollando otros modos de funcionamiento, gestión y relacionamiento democráticos, horizontales y solidarios. Siguiendo a Rancière la subjetivación política es una desidentificación, el arrancamiento de la naturalidad. Sin embargo, es un deshacer para luego recomponer otros modos de ser, hacer y decir. En este sentido produce un nuevo campo de experiencias, nuevas representaciones.

La teoría política liberal transformó lo *político* en una dimensión sectorial y especializada de la práctica social. Sin embargo, estas organizaciones refutan esta lógica ya que extienden el campo de la política al espacio de la producción, lo que implica pensar las prácticas políticas, sociales y económicas de manera integral. Esto quiere decir que, la acción concreta de las organizaciones de trabajo autogestionado comienza, entonces, en el ámbito de la producción pero es mucho más amplia, ya que se organiza de acuerdo a lógicas contrarias a la explotación, la jerarquización y la desigualdad que imperan en el sistema capitalista, y redefinen, así, nociones como las de economía, distribución, trabajo.

## 5. Bibliografía

Abatedaga, N y Vaccaro N (2015). *Reproducción social e identidades laborales de trabajadores autogestionados*. Ponencia presentada para VIII Jornadas de Economía Crítica. Simposio 8: Estrategias de reproducción social en la economía popular. Persistencias y reconfiguraciones.

Abatedaga, N y Siragusa, C (Comp.) (2014) *Investigación Acción Participativa: Metodologías para organizaciones de gestión horizontal*. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas

**VIII Seminario Regional (Cono Sur) ALAIC**  
“POLÍTICAS, ACTORES Y PRÁCTICAS DE LA COMUNICACIÓN:  
ENCRUCIJADAS DE LA INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA”  
27 y 28 de agosto 2015 | Córdoba, Argentina

Abatedaga, N y Siragusa, C. (Coord.) (2012) *Comun(ic)axión Cooperativa. Estrategias, Herramientas y Reflexiones*. Córdoba, Argentina. Corintios.

Balán, E. (2002). *Barrio Galaxia Manual de Comunicación Comunitaria*. Buenos Aires: DRC

Bastidas, O; Richer, M (2001) *Economía social y economía solidaria :intento de definición*. CAYAPA, Revista Venezolana de economía social año 1. N° 1

Caletti, S. (2001) Siete tesis sobre comunicación y política. Diálogos Comunicación. Buenos Aires

Coraggio, J.L (2004). *Economía del Trabajo* (versión electrónica). Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 15 de junio de 2015 de <http://www.coraggioeconomia.org/jlc/>

Fraser, Nancy (2006) *La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación*. Capítulo I. en Fraser, N. y Honneth, A. *¿Redistribución o Reconocimiento? Un debate Político-filosófico*. Ed. Morata. Madrid.

Freire, P. (1984). *Extensión o Comunicación: La concientización en el medio rural*. México: Siglo XXI (Versión original 1973)

Freire, P. (1998). *Cartas a Guineas Bissau*. México: Siglo XXI. (Versión original)1977

Kaplún, M (1987). *El comunicador popular*. 2da ed, Buenos Aires. Editorial Hvmantas,

Rancière, J (2007) *El desacuerdo*. Política y Filosofía. Buenos Aires, Argentina. Nueva Visión.

Robirosa, M., Cardelli, G., Lapalma, A. (1989) *Turbulencia y Planificación social*. España: Siglo XXI.

Pasquali, A. (1970). *Comprender la comunicación*. Caracas, Venezuela. Monte Ávila Editores.