

Arboleda, E. (2013). Reflexiones sobre una infraestructura empresarial en crisis. El caso de Industrias Puracé S.A. en territorios del Cauca indígena. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 62, 37-68.

Reflexiones sobre una infraestructura empresarial en crisis. El caso de Industrias Puracé S.A. en territorios del Cauca indígena

Edgar Arboleda Suarez

Contador Público (Universidad del Cauca) con estudios de Maestría en Administración de la Universidad del Valle. Profesional en organizaciones empresariales del sector servicios, en procesos contables, tributarios y de auditoría; docente y catedrático de la Fundación Universitaria de Popayán y de la Universidad del Cauca. Autor de diversos artículos en revistas académicas sobre temas de contabilidad y gestión. Participante en eventos académicos de la profesión contable a nivel nacional. Primer lugar en el Segundo Encuentro Regional de Ensayo Contable, Universidad de Antioquia.
earboleda@unicauca.edu.co

El documento surge como parte del proyecto general denominado “Gestión de la crisis empresarial desde un marco referencial obrero. El caso de Emicauca S.A. en territorios del Cauca indígena”, el cual se elabora como parte de los procesos de investigación que adelanta la Maestría en Administración de la Universidad del Valle, como también de las iniciativas respaldadas por el colectivo MINKA.

Reflexiones sobre una infraestructura empresarial en crisis. El caso de Industrias Puracé S.A. en territorios del Cauca indígena

Resumen: *El documento describe el escenario de crisis empresarial generado por el proceso de modernización o apertura económica en Colombia. Se destaca el caso particular de una empresa industrial minera en el Departamento del Cauca, la cual fue recuperada por los propios trabajadores, luego de que entrara en crisis a mediados de la década de los años noventa. Se indaga, con base en experiencias del mismo tipo acaecidas en Argentina, los posibles referentes de acción social colectiva de los trabajadores, resaltando como posible marco referencial, el vínculo de la clase social obrera a nuevas dinámicas de lucha propia de los movimientos sociales.*

Palabras clave: *modernización, apertura económica, crisis empresarial, empresas recuperadas.*

Reflections on an Enterprise Infrastructure in Crisis. The Case of Industrias Puracé S.A. in Territories of the Indigenous Cauca

Abstract: *The paper describes the business crisis scenario generated by the process of modernization or economic liberalization in Colombia. The particular case of a mining industrial company in the Department of Cauca (Colombia) is highlighted. Such company was recovered by the workers themselves, after it went into crisis in the mid-nineties. The possible referents for the collective social action of the workers are inquired, based on experiences of the same nature occurred in Argentina and highlighting as a possible reference framework the bond of the working class to new dynamics of struggle specific of social movements.*

Keywords: *modernization, economic liberalization, business crisis, recovered companies.*

Réflexions à propos de l'infrastructure d'une entreprise en crise. Le cas d'Industrias Puracé S.A. en territoire indigène du département du Cauca

Résumé: *Cet article décrit la crise vécue par une entreprise à cause du processus de modernisation ou d'ouverture économique en Colombie. En effet, le travail aborde le cas particulier d'une entreprise industrielle minière dans le département du Cauca qui a été sauvés de la crise par ses propres travailleurs, après avoir fait faillite vers le milieu des années quatre-vingt-dix. L'article examine, basé sur des expériences semblables qui ont eu lieu en Argentine, les possibles antécédents d'action sociale collective des travailleurs, tout en soulignant comme cadre de référence, le rapport entre la classe ouvrière et les nouvelles dynamiques de lutte propre des mouvements sociaux.*

Mots-clés: *modernisation, ouverture économique, crise de l'entreprise, sortie de crise.*

Reflexiones sobre una infraestructura empresarial en crisis. El caso de Industrias Puracé S.A. en territorios del Cauca indígena

Edgar Arboleda Suarez

Primera versión recibida en abril de 2013 - Versión final aceptada en octubre de 2013

I. Presentación

Ser modernos es formar parte de un universo en el que, como dijo Marx, 'todo lo sólido se desvanece en el aire'.

Marshall Berman.

La apertura es eso: un proceso dinámico de modernización apoyado por el crecimiento de las exportaciones y destinado a garantizarnos un puesto en el mercado mundial. Exportar más, importar más, producir más, hacer más rica nuestra economía, y así generar más empleo. Ese es el camino que recorrieron las naciones devastadas por la guerra y que son hoy potencias industriales.

Cesar Gaviria Trujillo

El presente documento recopila apartes de esa experiencia paradójica de ser modernos, un asunto vital y problemático experimentado por un grupo significativo de obreros pertenecientes a una comunidad indígena del Departamento del Cauca, entre el año 1946 y la década de 1990. Se trata de los indígenas del pueblo Coconuco asentados en el Municipio de Puracé¹, Cauca, Colombia; vinculados como obreros a una empresa minera durante más de dos generaciones. Se hace especial referencia a Industrias Puracé S.A., una compañía pionera en la explotación, procesamiento y comercialización

1 La municipalidad de Puracé está localizada a unos 30 kilómetros de la ciudad de Popayán, capital del Cauca, en sentido oriental del departamento. El territorio está localizado sobre una porción de la cordillera central andina, a una altura que oscila entre los 2.500 y 5.000 metros sobre el nivel del mar. El municipio deriva su nombre del Volcán Puracé, expresión geográfica también conocida como “Montaña de fuego”. El municipio fue fundado el 1 de diciembre de 1840 por el general Tomas Cipriano de Mosquera (1798-1878), quien habitara estas tierras en su distinguida hacienda.

de azufre natural, fundada a mediados de la década de 1940 por el ingeniero payanes Manuel María Mosquera Wallis (1891-1967). La empresa fue liquidada en 1996, luego de que el gobierno de Cesar Gaviria Trujillo (1990-1994) implementara en el país un programa drástico de modernización, denominado por algunos como de internacionalización o apertura económica.

El proceso de internacionalización estuvo orientado, según palabras del presidente Cesar Gaviria Trujillo, al posicionamiento estratégico de la economía nacional en el escenario económico mundial, a través del incremento significativo de las exportaciones. El presidente anunciaba el 7 de agosto de 1990 que “exportar más, importar más, producir más”, constituían el camino correcto recorrido por las grandes civilizaciones en occidente, convirtiéndose por analogía en el recetario perfecto para el desarrollo de nuestras propias condiciones económicas y sociales en países del sur de América Latina. Se infería que el acceso a nuevos mercados traería como consecuencia mayores niveles de productividad y empleo para el país, al mismo tiempo que se hacía más dinámica la economía nacional con la presencia de nuevos entrantes o competidores.

Efectivamente, el país paso de tener, en menos de cuatro años, niveles de exportación superiores a los de 1990, pasando de 6.7 millones de dólares a 10.6 a finales de 1996, un indicio de que estábamos en la senda correcta para constituirnos en uno de los países prósperos en cuanto exportadores. Al mismo tiempo se incrementó el nivel de importaciones totales, pasando de 5.5 a 13.6 millones de dólares, constituyéndose el mercado nacional en uno de aquellos meridianamente libres para las importaciones e inversiones. No obstante, se incrementó el nivel desempleo nacional al pasar de una tasa de desocupación total del 10.6% en 1990 al 15.6% en 1998 (Series estadísticas del Banco de la República, *s.f.*), contradiciendo en absoluto las presidenciales postulaciones. El proceso de internacionalización o de apertura económica se despojó así, en el corto tiempo, de su falsa promesa de bienestar económico y social o de progreso para la mayoría de los colombianos.

Y es que el proceso de apertura económica incorporaba una dinámica de transformación y de cambios sustanciales, pues implicaba nada menos que el sometimiento del aparato productivo nacional a mayores niveles de competencia y competitividad internacionales. Era un proceso que prometía aventuras, crecimiento y transformación, pero al mismo tiempo destrucción, desintegración y renovación (Berman, 1988). En efecto, fueron muchas las organizaciones empresariales del aparato productivo colombiano que se sometieron a este proceso de destrucción ‘creativa’, desintegración y renovación durante los primeros años de apertura; Maussa (2010) sostiene que cerca de 11.000 de las pequeñas y medianas empresas colombianas debieron ser

cerradas o liquidadas durante este periodo, como consecuencia del proceso de modernización económica:

Aproximadamente 11.000 empresas se liquidaron en todo el país en los primeros cuatro años de los 90, particularmente aquellas más relacionadas con las actividades económicas menos competitivas de la economía colombiana, especialmente en las industrias que manufacturaban bienes de consumo. Las pequeñas y medianas industrias que no desarrollaban productos más o menos “modernos”, y que tenían procesos tecnológicos atrasados fueron las más golpeadas, con la consiguiente pérdida de empleos en un sector que en el año 1990 generaba una cifra cercana al 65% de los empleos formales en Colombia (Maussa, 2010, p. 43).

El diario El tiempo, en una de sus ediciones oficiales del mes de junio de 1998, publicaba precisamente lo siguiente:

Los empresarios colombianos están produciendo a media marcha. La razón, el mercado no da para más. Inclusive, muchos de ellos han optado por cerrar sus industrias o cambiar de actividad.

Según la información recolectada con los corresponsales de El Tiempo en todo el país, el cierre de empresas es la actividad de moda en todo el territorio nacional. Es más, los que permanecen en el mercado, están tomando precauciones para hacerle frente a la baja demanda y todos los problemas relacionados con la tasa de cambio, las altas tasas de interés y la incertidumbre generada por la coyuntura política que vive el país.

Pero el problema no es de ahora. En los últimos cuatro años, miles de empresas han cerrado sus puertas, por diferentes causas, pese a que muchas otras, especialmente extranjeras, han llegado para competir con las nacionales (El Tiempo, 1998, junio 16, párr. 1-3).

Los productos de muchas empresas dejaron de ser competitivos en el nuevo escenario internacional de competencia, lo que conllevó a una caída significativa de la tasa de ganancia a favor de los empresarios nacionales, a la inviabilidad de sus empresas como proyectos productivos y a la consecuente eliminación y recorte de puestos de trabajo en contra de los trabajadores. Muchos empresarios en calidad de directivos, gestores o capitanes de industria no tuvieron otra alternativa que el congelamiento, desmandamiento o liquidación de sus industrias, ante la ausencia de una cultura de organización empresarial adaptable y accesible a la innovación y al cambio, en el marco de unas condiciones de respaldo institucional insuficientes por parte de las autoridades gubernamentales².

Ese es el caso de Industrias Puracé S.A., una empresa sólida constituida durante el periodo de industrialización para la sustitución de importaciones

2 El programa de reestructuración y reconversión de la base productiva del país estaba orientado hacia cinco subsectores específicos: la industria automotriz, del cuero y el calzado, textil, del hierro y acero, y alimentos (Guzmán, 1992).

(Ordoñez, 1998), que en los años noventa muchos puraceños vieron desvanecer en el aire. El producto predilecto de la compañía –el azufre natural extraído del Volcán Puracé– dejó de ser competitivo en el nuevo escenario de internacionalización económica, al caer su precio de manera significativa, a pesar de sus elevados costos de producción. El precio interno del producto llegó a bajar a la cifra de 10.500 pesos por tonelada, a pesar de los 80 mil pesos como costo de producción en la mina de azufre El Vinagre, en Puracé (El Tiempo, 1993, mayo 31).

El proceso de modernización económica implicaba, según teóricos de las ciencias económicas (y también de las disciplinas adscritas a la gestión), un mayor grado de sofisticación de la producción al interior de las organizaciones empresariales, lo que se traducía “en cambios a favor de la agregación de valor, el uso creciente del conocimiento, la ciencia y la tecnología, y más aún de una cultura a favor de la innovación” (Montoya, 2011, p. 175). No obstante, nada de esto fue posible en los primeros años del proceso de apertura económica, todo lo contrario, fue común el acuerdo jurídico concordatario entre empresarios, trabajadores y acreedores, como antesala al cierre definitivo de las empresas. En una nota del 20 febrero de 1995, el diario El Tiempo publicaba precisamente lo siguiente:

Los concordatos se han convertido en el coco de muchas empresas desde que arrancó la apertura económica. Se trata de un fenómeno que cada día toma más puertas, pues la competencia leal y desleal ha dejado a muchas firmas con una sola salida: aceptar que están en crisis y que deben entrar en cuidados intensivos.

El año pasado 27 compañías entraron en esta situación de emergencia. Es una cantidad record, que casi duplica las 14 que vivieron el mismo problema en 1993. Las dos cifras son elevadas, pues en 1990, antes de que se pusiera en marcha el proceso de apertura, sólo seis empresas entraron en situación concordataria (El Tiempo, 1995, febrero 20).

Industrias Purace S.A. entró en crisis tres años después de puesta en marcha el proceso de apertura económica. El precio del producto y sus altos costos de producción impidieron cualquier posibilidad de agregación de valor e innovación por parte de sus gestores, todo lo contrario, entre los empresarios del azufre no hubo otra alternativa que el cierre y liquidación definitiva de la compañía. El cierre se inició en agosto de 1996, en medio de un desafío social de los trabajadores y la comunidad local de Puracé contra el Gobierno, encaminado a la defensa y conservación de los puestos de trabajo. El proceso, que generó una crisis económica y social sin precedentes en el territorio de Puracé, culminó en 1998, mediante la suscripción de un acuerdo concordatario entre empresarios y trabajadores, el cual permitía a estos últimos la propiedad total de la empresa, como forma de pago de sus derechos y acreencias laborales.

El desafío social de recuperación de la empresa estuvo liderado por un puñado de obreros indígenas descendientes del pueblo Coconuco,

pertenecientes al sindicato de trabajadores de la antigua Industrias Puracé S.A. El proceso de recuperación fue difícil y complejo, pues implicó no solo el gestionamiento de una organización empresarial en crisis, sobre la base de un producto –el azufre natural– no competitivo; sino también la transformación de las condiciones subjetivas de los propios trabajadores, en calidad de obreros y gestores. Los nuevos propietarios liquidaron Industrias Puracé S.A. en 1999, en el marco de una maniobra estratégica orientada a la defensa y conservación de la única fuente de trabajo, constituyendo una nueva compañía denominada Empresa Minera Indígena del Cauca S.A. (En adelante Emicauca S.A.). Esta nueva empresa ha logrado subsistir, constituyéndose en una expresión nostálgica y paradójica de la experiencia moderna, en forma de lucha y resistencia.

El caso se constituye relevante para las disciplinas de la gestión en particular, al tratarse de una iniciativa social encabezada por trabajadores, en el marco de un escenario de crisis económica y social común al desenvolvimiento de las sociedades modernas. El asunto lo complementa una condición histórica de subordinación e insubordinación de la clase obrera, la cual adquiere presencia en la cotidianidad permanente al interior de las organizaciones. Las escuelas de negocios y programas de administración en general, suelen centrar su atención en sectores estratégicos de la economía, haciendo énfasis en el accionar social de las altas directivas, en el marco de un modelo tradicional de empresa. Lo anterior invisibiliza otras geografías sociales a las que se considera poco competitivas o modernas, como el de la organización empresarial autogestionada, la que se constituye por su propia forma de control y toma de decisiones, en un modelo ‘poco competitivo e ineficiente’ (Maussa, 2010).

Este ejercicio académico intenta indagar desde circunstancias similares, los posibles referentes que explicarían este tipo de accionar social por parte de los trabajadores y la comunidad local del resguardo indígena vinculados a la recuperación de Industrias Puracé S.A., asunto que los llevó a la constitución de un nuevo emprendimiento empresarial denominado Emicauca S.A. Se acude a la experiencia de empresas recuperadas en Argentina, circunstancia experimentada a finales de la década de 1990.

II. Radiografía de una crisis empresarial similar en países de América Latina

Argentina se anuncio a bombo de platillo como el más aplicado discípulo de la reforma. A la vista del desastre que se cernió sobre Argentina, es lógico que los países en vías de desarrollo se pregunten: ¿Si esto es lo que le pasa a los alumnos de sobresaliente, qué suerte nos espera a nosotros? Y a medida que crecen el paro y el sentido de vulnerabilidad, mientras los más ricos acaparan los lentos frutos del escaso crecimiento sostenible que se produce, aumenta también la percepción de las injusticias sociales.

Joseph Stiglitz

Este paisaje coyuntural de crisis empresarial de la década de 1990 no fue ajeno a Colombia, en varios países de América Latina también se vivieron manifestaciones similares en multiplicidad de organizaciones empresariales. En Argentina por ejemplo, la recesión económica comenzó a manifestarse a mediados de 1998, luego de que se consolidara plenamente el proceso de modernización económica emprendido durante diez años por el gobierno de Carlos Saúl Menen (1989-1999). En un documento de la Secretaria de Desarrollo Económico del gobierno de Buenos Aires, se describe lo siguiente³:

El principal hecho de los años noventa en la Argentina fue el extraordinario crecimiento de los niveles de desocupación y, peor aún, la persistencia y el agravamiento de dichos índices. Mientras el país abría su economía, se enajenaban los activos públicos y se producían nuevas afluencias de capitales extranjeros, se producía una intensa desintegración productiva: diversos eslabones de la cadena productiva desaparecieron y otros quedaron debilitados ante la avalancha de productos importados, las nuevas inversiones no se orientaron predominantemente hacia la industria sino a los servicios y a las actividades extractivas, sin mayor agregación local de valor, regiones enteras quedaron devastadas ante el cierre de empresas (entre ellas las estatales) y se generó una burbuja de crecimiento basada en el endeudamiento externo y la conformación de una sociedad dual, con más pobreza, más desempleo y más inequidad distributiva.

La modernización económica también implicó en Argentina un proceso de apertura económica drástica, una privatización desenfundada del sector público y la deliberada liberalización de la actividad financiera⁴. Solo las grandes empresas representantes de grupos económicos o firmas extranjeras lograron crecer en el transcurso de esta década, la mayoría mediante la absorción del aparato productivo estatal. Las pequeñas y medianas empresas apenas lograron sobrevivir al proceso de apertura o modernización económica, muchas por el contrario sucumbieron en un mercado interno saturado, insolvente y empobrecido.

Es en este contexto de modernización económica que se produce el escenario de crisis y posterior colapso de numerosos emprendimientos empresariales en Argentina. Se estima que un 85% de las empresas que entraron en crisis entre el periodo 1990 y 2003 correspondían al sector real, destacándose empresas del sector metalúrgico (25%), el alimenticio (18%) y el textil (7%) (Patrouilleau, 2007). El escenario de crisis culminó en un fenómeno

3 En: http://www.cedem.gov.ar/areas/des_economico/cedem/pdf/recuperadas/ibro_emp_recup.pdf

4 Deux y Vásquez (2008, p. 92) precisan sobre el modelo económico impuesto en Argentina: “En los noventa, durante la presidencia de Carlos Menem, se profundiza el modelo neoliberal. Con rapidez y extensión inusitadas se llevan adelante un conjunto de reformas estructurales: ajuste del Estado, privatización de todas las empresas públicas, apertura económica (comercial y de capitales), desregulación de los mercados, etc.”.

de recuperación de empresas⁵ por parte de los trabajadores. Quienes llevaron a cabo los procesos de recuperación fueron principalmente operarios, en pocos casos se registró la participación activa de personal adscrito a cargos de dirección o administrativos (Fernández y Partenio, 2010).

El cierre de empresas incrementó el nivel de desempleo y crisis económica y social de la clase trabajadora en Argentina. Patrouilleau (2007) afirma que “la desocupación urbana pasó de afectar el 6,9 de la población en 1990 al 18,4% en 1995, alcanzó su punto máximo en mayo de 2002 con un pico del 21,5% de la población económicamente activa” (p. 6). En igual sentido, se pronuncian organismos orientadores del desarrollo económico en América Latina, como la CEPAL:

La caída de la última mitad de 2002 agravó severamente las ya difíciles condiciones sociales del país. Los niveles de desempleo, que ya eran elevados (18.3% en octubre de 2001), saltaron al 21.5% según datos de mayo de 2002, de acuerdo con los indicadores oficiales. Además, la destrucción de puestos de trabajo ha sido importante (afectando particularmente a los empleos no calificados). Durante el primer trimestre de 2002 la industria de la construcción, que es clave para la mano de obra no calificada, cayó 25% con respecto al último trimestre de 2001 (42% en comparación con el primer trimestre de 2001). También la pobreza está en aumento, confirmando la asociación entre la crisis económica y el incremento de la pobreza (Lustig, 2000). Las estimaciones oficiales para 28 centros urbanos indican que aumentó del 38.3% en octubre de 2001 a 53.0% en mayo de 2002 (Fiszbein, Giovagnoli y Adúriz, 2003, p. 152).

Los desocupados, ante la profundización de la crisis y la imposibilidad de una reinserción en el mercado laboral, comienzan a tomar por su propia cuenta las empresas en que trabajaban. Collin (2009) afirma que:

Los trabajadores de estas y otras empresas sabían que si perdían el trabajo no encontrarían otro, la realidad había cambiado para la clase trabajadora argentina, los relatos de los trabajadores desempleados cantaban la misma letanía, antes se salía de un trabajo y se encontraba otro; en el nuevo milenio no, perder el trabajo, implicaba dejar de “ser trabajador” (p. 16).

Collin (2009) afirma que el proceso de recuperación de empresas comenzó a manifestarse hacia mediados del 2002, un año después del debacle económico en toda Argentina:

Primero fue una empresa la que lanzó la consigna: *ocupar, resistir, producir*, retomada de manera mimética en muchas otras partes. A la consigna o slogan le acompañó un procedimiento, que al igual que el lema se repitió en la mayoría de los casos.

5 Por empresas recuperadas se entiende: “aquellas empresas que ‘abandonadas’ por los patronales, o en proceso de vaciamiento, quiebra o cierre, han sido ocupadas por sus trabajadores y puestas a producir por los mismos. Engloban también dentro de ellas, tanto a las empresas que son tomadas por los trabajadores durante el proceso de vaciamiento por parte de las patronales, como aquellos casos en que los trabajadores desocupados ocupan plantas que estaban cerradas desde hace tiempo y las ponen a producir” (García, 2004, p. 59).

Primero fue establecer un cerco permanente frente al establecimiento, día y noche, por los cuatro costados, para evitar el vaciamiento, o simplemente permanecer adentro, instalarse en la empresa, tomarla. Si la empresa tenía muchos trabajadores, establecían turnos y sistemas de aviso, para reunirse ante cualquier signo o alarma los suficientes sujetos para impedir el robo, o permanecer en el lugar de trabajo. Las guardias requerían de estructuras de soporte, para la alimentación, el café. En casos de empresas con pocos trabajadores la demanda de ojos y brazos llevó a involucrar a vecinos y amigos, ampliando el proceso a la comunidad (p. 17).

A partir de la ocupación mediante vías de hecho, los trabajadores entraban en un supuesto accionar de ´ilegalidad´ frente a las reglas protectoras de la propiedad privada. Ante la posible represión del aparato estatal, se procedía a convocar la movilización y solidaridad social, en otros casos, al reconocimiento legal por parte de alguna autoridad local competente. Afirma Collin (2009) que “en el contexto de la crisis y la desocupación generalizada, no faltaron las autoridades locales que accedieron a decretar el interés público y conceder la ocupación temporal” (p. 18) de las empresas. Enseguida complementa:

Una vez obtenido el decreto de ocupación temporal, los trabajadores contaban con por lo menos dos años en los que podían operar la empresa, es decir debían enfrentar el proceso productivo, la organización interna, la toma de decisiones, la comercialización, sin patrón, y en muchos casos sin la presencia del personal técnico que dirigía la producción, una tarea completa para trabajadores que durante años se limitaron a recibir órdenes, pero también debían sustituir al patrón o más bien al capital que los patrones aportan al proceso productivo, el capital necesario para la adquisición de insumos, y la renovación y mantenimiento de los bienes de capital (Collin, 2009, p. 18).

La mayoría de actores en los procesos de recuperación de empresas en Argentina correspondía a trabajadores que habían apostado durante varios años a la estabilidad laboral, al proteccionismo del Estado de bienestar y al respaldo del peronismo sindical⁶. Sin embargo, durante el periodo de crisis muchos de estos trabajadores tuvieron que comenzar a negociar buena parte de sus derechos laborales por fuera del establecimiento tradicional, en particular, al no contar con el respaldo institucional suficiente. En la mayoría de los casos se hacían negociaciones entre empresarios y trabajadores, procurando entre las partes la sostenibilidad económica y financiera de las empresas, y como consecuencia, los puestos de trabajo.

El accionar de los trabajadores se orientó en principio a la recuperación de los salarios caídos, pues se esperaba que los dueños de las empresas respondieran por las acreencias laborales, o que se produjera una renegociación de las deudas, una reapertura de las empresas, o que nuevos inversionistas

6 Collin (2009) afirma que el modelo sindical peronista fue implantado en Argentina desde la segunda mitad del siglo XX, implicando una subordinación del sindicalismo a los intereses estatales, en apoyo al Gobierno de Juan Domingo Perón, presidente entre los años 1946-1955 y 1973-1977.

llegaran a invertir en las mismas. Se afirma que si hubiera llegado un nuevo inversor, los trabajadores lo hubieran aceptado sin mayor reserva, inclusive cediendo parte de sus antiguas condiciones y derechos laborales, pues el objetivo era asegurar un ingreso salarial mínimo, en el marco de una relación simbólica de resignación y dependencia (Collin, 2009).

Pero la crisis se prolongó, los dueños abandonaron de manera definitiva sus empresas y el sentido de conservación del trabajo y el salario se diluyó. El accionar de los trabajadores, que en principio había sido de tipo político, se constituyó luego en un movimiento de carácter social. En principio predominaron las acciones de protesta social, posteriormente sobrevino la desesperación y defensa del trabajo a través de la toma ´violenta´ de las fábricas y empresas, en medio de lo cual se afirma, emergieron sentimientos de lucha, libertad, identidad, compromiso y solidaridad obrera, a la luz de un nuevo rol social de los trabajadores como autogestores. Collin (2009) afirma que:

En la mayoría de los casos de empresas recuperadas –si no en todos– no existió una intención política que respondiera a una ideología definida, es más, muchos de los protagonistas podrían ser calificados como apolíticos. Las tomas constituyeron actos de desesperación, pero no exentos de carácter político. De una manera novedosa, se fueron delineando políticamente a partir de la práctica, por necesidad, y la necesidad fue a su vez politizando a los participantes en prácticas de solidaridad, reciprocidad y trabajo en red, en términos de la jerga política de construir una política de alianzas. Esta es, a mi juicio la característica que diferencia al movimiento social de recuperación de empresas, del nuevo milenio con respecto al de la década de los ochenta. Aquél había sido una experiencia obrera, el nuevo proceso se manifestaba como un movimiento social, no sólo clasista (p. 22).

Son múltiples los relatos sobre experiencias de empresas recuperadas por parte de los trabajadores en Argentina; según Pizzi y Brunet (2012), el número de empresas recuperadas a principios de 2009 llegó a ascender a cerca de unas doscientas, implicando a unos 10.000 trabajadores aproximadamente. Los académicos argentinos han documentado ampliamente este tipo de experiencias⁷, intentando caracterizar los cambios sociales más significativos vividos por los trabajadores, en especial, sus transformaciones de subjetividad obrera, el nuevo entramado social establecido entre actores sociales al interior de las fábricas, como sus dificultades, oportunidades y posibilidades.

Uno de los casos más emblemáticos y detallados en la literatura académica es el caso de la empresa Zanon, una fábrica de productos cerámicos de la ciudad de Neuquén, en Argentina. Esta empresa que data de la década de 1970, venía siendo objeto de continuos cambios y reestructuraciones, con miras a hacerla competitiva en el nuevo entorno económico competitivo. Sin embargo,

7 Se destaca el programa de extensión de la Universidad de Buenos Aires, no precisamente desde el campo de la gestión sino desde dependencias adscritas a las ciencias sociales, como el Instituto de Investigaciones Gino Germani.

durante el periodo de crisis y ante el intento de una nueva reestructuración, los trabajadores deciden parar y acampar por dos meses frente a la misma, sin cobrar salario alguno. El 2 de octubre de 2002 votan en asamblea general la toma de la fábrica, colocando su producción en marcha cinco meses después. Meyer y Chávez (2008) afirman que el éxito de esta experiencia se debió a la actividad política ejercida por los trabajadores y la sociedad civil de Neuquén, un accionar social que venía ejerciéndose con anterioridad a la crisis de finales de la década de 1990. El caso de Zanon es:

Algo que no podría haber ocurrido si estos ceramistas no hubiesen construido una fuerte alianza social con el conjunto de los trabajadores y la comunidad, con el apoyo activo de los movimientos de desocupados en la región, docentes, estudiantes, intelectuales y partidos políticos de la izquierda, quienes resistieron junto a los trabajadores todos los intentos de desalojo y represión estatal, e impulsaron fondos de huelga y movilizaciones, entre otras acciones solidarias (Meyer y Chávez, 2008, p. 116).

El activismo político había sido emprendido por los trabajadores de Zanon desde el año 1998, un grupo de trabajadores había formado una lista opositora al sindicato tradicional con el fin de reclamar igualdad salarial, iguales derechos para los contratados, la posibilidad de tomar decisiones en asambleas y la revocabilidad de los cargos. Lo que se observa es que los trabajadores no se hallaban representados en el sindicalismo corporativo heredado del peronismo⁸, pues consideraban que este ejercía acciones laborales a favor de los patronos, situación que se observaba en la actitud de la dirigencia sindical, quienes permitían el despido masivo de trabajadores sin expresar pronunciamiento alguno. Frente a las reclamaciones de las bases sindicales, estos respondían de una manera despótica y autoritaria.

El grupo de trabajadores opositores había logrado tomar el poder obrero en Zanon y expandir su programa reivindicativo en otras organizaciones del mismo tipo en la ciudad, extendiendo su lucha en empresas como Stefani de Cutral-Có, Del Valle y Cerámica Neuquén. Meyer y Chaves (2008) afirman que luego de la toma del poder obrero en el sindicato de Zanon, los trabajadores emprendieron dos tareas fundamentales:

Por un lado, llegar al conjunto de los obreros de la fábrica y organizarlos; y, por otro, intentar recuperar el SOECN⁹ como herramienta de lucha para el conjunto de los trabajadores de la provincia, ocupados y desocupados (p. 120).

8 Collin (2009, pp. 29) plantea que “el sindicalismo en Argentina, por sus relaciones corporativas con el estado había logrado un control férreo sobre la clase obrera ejerciendo un papel disciplinario: era quien negociaba con los patronos, con el estado, pero también quien proporcionaba la obra social, desde la atención médica, hasta planes de turismo”, era algo así como una institución total. Arias (2008) habla de un sindicalismo gremial subordinado al Estado y de un sindicalismo opositor.

9 El SOECN, es el Sindicato de trabajadores ceramistas de las empresas Zanon, Stefani de Cutral-Có, Del Valle y Cerámica Neuquén.

Los obreros argentinos no veían posible la conservación de sus puestos de trabajo a través de un sindicalismo de tipo estatal corporativo, por el contrario, consideraban las acciones de este como favorables a los intereses patronales. Es por ello que intentan el poder del sindicato en cada una de sus empresas, procurando establecer decisiones de tipo asambleario, de carácter democrático, participativo, con acceso a las deliberaciones de los directivos, estableciéndose la posibilidad de revocatoria de cada uno de estos.

Zanon es, en este sentido, un modelo emblemático del movimiento obrero y social argentino orientado a la recuperación de empresas en este país del sur de América Latina, pues se constituye no solo en una lucha de carácter sindical exclusiva, sino también en una de lucha de la sociedad en general. Así se desprende de las afirmaciones de los trabajadores en uno de sus documentos de debate al interior del Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén, en Argentina –SOECN–:

La amplia mayoría de los sindicatos en Argentina han dejado de cumplir el rol para el que fueron creados. En sus cúpulas se enquistan los llamados burócratas sindicales que actúan como verdaderos agentes de las patronales o de los gobiernos dentro de las filas de los trabajadores. Son dirigentes que ya no defienden plenamente los intereses de los trabajadores sino que lo hacen –cuando lo hacen– obligados por las circunstancias y no como convicción y decisión propias. Para atornillarse a los sillones y que se vuelva casi imposible que las bases de los sindicatos puedan removerlos cuentan con la ayuda inestimable del Estado (SOECN, citado por Collin, 2008, p. 130).

Alejandro López, uno de los dirigentes de la época, agrega a los anteriores planteamientos lo siguiente:

Todo lo que hacemos [es] buscar la coordinación, tener solidaridad de clase con los que están en lucha, la unidad entre desocupados y ocupados, que los dirigentes no seamos rentados, que el mandato en vez de cuatro años lo achiquemos a tres, que la representación de las minorías esté manifestada en las direcciones, la representación en las listas de las compañeras (Collin, 2009, p. 131).

La recuperación de empresas en Argentina surge en definitiva, entre la vinculación de la crisis socioeconómica generada por la apertura económica y la capacidad de transmisión de conocimientos entre trabajadores y movimientos sociales. El caso argentino es un fenómeno llamativo, al incorporar nuevas dinámicas sociales en el mundo del trabajo, en sus luchas populares en particular, al trascender de las esferas de lucha propias del sindicalismo obrero, como un asunto exclusivo de esta clase social. El sindicalismo tradicional perdió relevancia en el liderazgo de las luchas sociales, permitiendo la incorporación de otros actores en las dinámicas de movilización. Aun así, el pasado sociohistórico de la clase obrera organizada en sindicatos, constituyó un referente específico de lucha en el proceso de recuperación de las industrias y empresas. Ahora bien, ¿es este el caso particular de los obreros y la comunidad

indígena de Puracé vinculados a la empresa Industrias Purace S.A. en la constitución de un nuevo emprendimiento empresarial denominado Emicauca S.A.?

III. Emicauca S.A., una experiencia de lucha y resistencia social de los trabajadores y la comunidad Puraceña en territorios del Cauca indígena

Entonces el cabildo comienza a pelear, a decir: -entonces nosotros vamos a pelear eso como una concesión minera indígena-, y comienza el cabildo a decir, -nosotros queremos que la concesión minera, el Gobierno nos la entregue al cabildo, y nosotros vamos a hacer esa vaina-, entonces se lucho, y se lucho; eso duro como cerca de cinco años, a lo último nos la entregaron en el 2007.

Julio Cesar Quira

En la experiencia de empresas recuperadas en Argentina se acudió a aquellas formas jurídicas en las que la propiedad suele ser de índole cooperativo o solidario, en muy pocos casos se utilizaron modelos de tipo estatizado, bajo control o administración de los obreros; ni se continuó con la figura de la sociedad anónima autogestionada por trabajadores (García, 2004). El gobierno estimuló leyes que orientaban la propiedad cooperativa de las empresas por parte de los trabajadores. Cosa distinta aconteció en Colombia, el gobierno hizo muy poco en materia legislativa, en orientación a generar un tipo de propiedad particular para los trabajadores (Maussa, 2010). En el caso de Emicauca S.A., los trabajadores acudieron al modelo tradicional de empresa, configurado bajo la lógica de sociedad anónima¹⁰.

Emicauca S.A. fue constituida como sociedad anónima en junio de 1999. Cada trabajador llegó a tener una participación inicial cercana a 644 acciones, entre pensionados y trabajadores. La nueva empresa se constituyó con un capital cercano a 240 mil acciones. Los primeros accionistas de Emicauca S.A. fueron sus gestores, los señores Luis Enrique Guauña, Carlos Alberto Quira, Julio Cesar Quira, Ary José Manquillo, Carlos Ignacio Pisso, Evelio Hernán Caldon, Fabio Humberto Quira, Rodolfo Mompotes, Jorge Humberto Pérez y el ingeniero de minas Luis Arturo Romero¹¹. El resto de accionistas se fue

¹⁰ Asesorados entre otras cosas por abogados, contadores, economistas y administradores.

¹¹ A propósito de los gestores de Emicauca S.A., todos fueron trabajadores de la antigua empresa Industrias Puracé S.A., vinculados en la década de 1980 como obreros, hasta escalar en varios casos el rol de supervisores (excepto Luis Arturo Romero, ingeniero de minas). Fueron integrantes activos del sindicato, como miembros y dirigentes de su junta directiva. En algunos casos fueron integrantes activos del Cabildo, se destaca el caso de Evelio Hernán Caldon, primer trabajador de Industrias Puracé S.A. en ocupar el cargo de gobernador indígena del resguardo de Puracé. Igualmente, el caso de Luis Enrique Guauña, quien llegó a ser durante el periodo de crisis un dirigente importante, hasta alcanzar el cargo de diputado de la asamblea del departamento. En cuanto a Carlos Alberto Quira, se sabe que desempeñó por algún periodo labores comunitarias

vinculando a finales de 1999, conformando una empresa con cien socios aproximadamente. La mayoría de accionistas son trabajadores que viven en el territorio de Puracé, con un promedio de participación accionaria que oscila entre quinientas y mil acciones. El cabildo del resguardo indígena de Puracé participa con una porción mayoritaria cercana a las diez mil acciones.

La nueva empresa emerge como consecuencia de la crisis que genera el proceso de apertura o modernización económica, sus trabajadores se convierten en 'inversores' en virtud de sus circunstancias materiales, sin que se constituyan como tal en empresarios innovadores, en sujetos emprendedores, capitanes de industria, burgueses capitalistas o trabajadores superiores (Schumpeter, 1997; Von Martin, 1968; Marx, 1946). En el caso particular del Cabildo, su papel de 'inversor' no constituye otra cosa que una acción estratégica de la comunidad local de resguardo indígena de Puracé, en el marco de las dinámicas económicas y sociales de lucha y resistencia locales. En este sentido, son relevantes las apreciaciones de algunos gestores como Carlos Quira, quien afirma lo siguiente:

Nosotros hicimos varias consultas con varios abogados, haber que nos convenía a nosotros: si era una sociedad anónima, si era una cooperativa, bueno, varias cosas. Pero por cuestiones de mercado, -porque en ese momento había la posibilidad de que pudiéramos mandar azufre pal otro lado, para otros países-. Entonces, la única forma que podíamos hacerlo, era por medio de una empresa con una sociedad anónima, fue lo que nos aconsejaron en ese momento los asesores, entonces por eso nos fuimos con la sociedad anónima.

Pero ya después se vienen los tropiezos, y todo eso, y que no era conveniente una sociedad anónima, porque pues, por ser indígenas, teníamos las posibilidades de recursos del Estado, pero por ser sociedad anónima, no lo podíamos hacer. Entonces fue cuando aprovechamos para que el Cabildo se hiciera socio de Emicauca, entonces el Cabildo entró con unas acciones siempre altas, y entonces eso nos sirvió, de ahí comenzamos que si alguna cosa, lo podíamos hacer por medio del Cabildo.

Pero el vínculo entre Cabildo y trabajadores no emerge del momento coyuntural de la crisis, periodo en el que se constituye la nueva empresa, todo lo contrario, comprende una manifestación de extensos lazos sociales establecidos históricamente durante la vida económica y social entre la comunidad indígena y los trabajadores. Así se desprende de los comentarios de Carlos Ignacio Pisso, quien afirma lo siguiente:

El Cabildo se viene a involucrar en la parte de la empresa en el momento que Industrias Puracé entra en crisis; ¿entonces qué hace el gobierno?, como no le podía ayudar a una empresa entidad anónima, ¿entonces qué hacen ellos?, le ayudan a la empresa pero a través del Cabildo, los recursos se los giran al Cabildo.

como funcionario público de la Alcaldía del Municipio de Puracé. Julio Cesar Quira llegó a ser contratista de servicios civiles de manera independiente, regresando en 1999 a la localidad de Puracé, a desempeñar labores propiamente administrativas al interior de la nueva empresa.

El Cabildo es la autoridad tradicional de la comunidad, y son los únicos sin ánimo de lucro. Entonces por ese motivo llega el primer desembolso de los 200 millones al Cabildo indígena de Puracé, y el Cabildo indígena se los traslada a la firma Industrias Puracé. Y de ahí nace el vínculo de las empresas con el Cabildo indígena, ahí es donde nace este y comienza a trabajar el sindicato con el Cabildo.

Y termina el proceso de Industrias Puracé y comienza a trabajar Emicauca con el Cabildo. Nosotros cometimos el error de fundar Emicauca S.A., el gran problema allí era que las compañías en ese tiempo, limitadas y cooperativas, no tenían la potestad de abrir una importación, captar no se qué vainas, algunas prebendas que tenían de parte del Estado mismo.

Y nos quedamos con ese "S.A.", ¿entonces qué paso allí?, que pa' poder nosotros hacer la gestión, nos toco hacerlo a través del Cabildo, para cualquier proyecto económico, de gestión de proyectos, todo eso viene es a nombre del Cabildo.

Y es más, nosotros seguimos trabajando lo del proceso de la concesión, y resulta que la concesión si la dan, pero como nosotros éramos entidad privada, no nos la dieron a nosotros sino al Cabildo, entonces viene más allá el Cabildo vinculado a la empresa, entonces nosotros simplemente somos el ente operador, pues la licencia de explotación la tiene el Cabildo.

En referencia a la concesión minera bajo propiedad del Cabildo, Julio Cesar Quira manifiesta lo siguiente:

Cuando nosotros hicimos Emicauca, nosotros no teníamos la concesión minera, nosotros en Emicauca hicimos una explotación de hecho. Como nosotros para poder vender el azufre, teníamos que estar legales, ¿qué hicimos?, utilizamos la concesión que tenía Industrias Puracé, hicimos un "chancuco" ahí, decíamos: -Nosotros tenemos la concesión de Industrias Puracé-. Pero cuando ya fuimos al Gobierno, allá nos dijeron: -No, ustedes ya son otra parte, ustedes no pueden trabajar ahí porque ustedes no son Industrias Puracé, ustedes son otra empresa-.

Entonces el Cabildo comienza a pelear, a decir: -entonces nosotros vamos a pelear eso como una concesión minera indígena-, y comienza el cabildo a decir, -nosotros queremos que la concesión minera, el Gobierno nos la entrega al Cabildo, y nosotros vamos a hacer esa vaina-, entonces se luchó, y se luchó; eso duró como cerca de cinco años, a lo último nos la entregaron en el 2007.

La concesión minera se la entregaron al Cabildo, entonces el Cabildo dijo: -Yo no la puedo explotar, yo tengo unos empresarios que son los que van a empezar a explotarla-, y nos la entregó a nosotros como operadores, a Emicauca.

Emicauca entonces, es operador de la concesión minera del Cabildo. Pero como el Cabildo es socio, porque para que nos ayudaran nosotros lo metimos ahí, dijimos: -Hágase socio-, y el Cabildo aportó como diez millones de pesos, o sea que tiene diez mil acciones, en ese sentido es accionista y es dueño de la concesión.

Como podemos ver, el Cabildo trasciende el papel de simple autoridad tradicional en el resguardo indígena de Puracé, el relato visibiliza una entidad con un papel protagónico en el desarrollo social y económico de su comunidad, pues es gestor directo de los asuntos estratégicos de la empresa, además de propietario del título de concesión minera. La participación del Cabildo en la propiedad accionaria de Emicauca S.A. trasciende las costumbres tradicionales de inversión en la economía moderna, pues su propósito fundamental lo constituye el desarrollo socioeconómico de la comunidad, por encima de la rentabilidad individual que pueda generar la empresa.

Aun así, la dirección y toma de decisiones en Emicauca S.A. se desarrolla con base en la naturaleza jurídica heredada al interior de la empresa. Los trabajadores participan a través de la asamblea general de accionistas, en ella eligen una junta directiva, la cual se compone de cinco principales y sus respectivos suplentes. Es costumbre que entre los cinco integrantes, uno de ellos pertenezca al Cabildo del resguardo indígena de Puracé. De esta manera se asegura el compromiso entre el Cabildo con la empresa, en particular, las gestiones estratégicas que este puede realizar por la organización frente a instancias gubernamentales.

En cuanto a la junta directiva, esta define y toma decisiones relativas a acciones administrativas de la empresa, las cuales a la vez, gestiona en forma conjunta con los miembros del Cabildo. Es común que a la asamblea general de accionistas asistan no solo los socios trabajadores, sino también representantes del Cabildo y comuneros del resguardo indígena de Puracé, en particular el gobernador, el secretario, los alcaldes, alguaciles o comuneros¹². La junta directiva informa sobre los resultados de su gestión, a la vez que somete ciertas decisiones a procesos de consulta general y votación. Surge así un entramado relacional alrededor de la sostenibilidad de la empresa entre trabajadores, miembros del Cabildo y comunidad local del resguardo¹³.

La gerencia general tiene un papel protagónico en el asesoramiento estratégico de la junta directiva, a la vez que un ejercicio de gestión directo en la actividad comercial de la empresa. El gerente en este caso no es un socio trabajador, sino un externo que actúa como facilitador de la gestión administrativa (Maussa, 2010). Está a su cargo la gestión interinstitucional, la cual se realiza en compañía de representantes del cabildo y de algunos miembros de la junta directiva. También está a cargo de los asuntos comerciales, administrativos y financieros de la entidad. A decir de Julio Cesar Quira, “la empresa como tal es autónoma, dentro de su manejo administrativo es autónoma, pero dentro del manejo a nivel de gestión, es con el Cabildo”.

12 Constituyen roles específicos al interior de la estructura tradicional del Cabildo como organización indígena.

13 Este tipo de descripción es fruto del proceso de observación participante al interior de la empresa.

La gerencia, sin embargo, participa muy poco en los asuntos operativos o propios del ámbito productivo de la empresa (es decir, en la mina de azufre El Vinagre), pues se presume que la responsabilidad y el compromiso recaen en los socios trabajadores. Existe un gerente de producción, cargo desempeñado por uno de los trabajadores, el cual tiene entre sus responsabilidades la planeación, organización, coordinación, dirección y control del asunto productivo. Este cargo es muchas veces rotativo, pues no existe discriminación salarial entre supervisores y obreros. Carlos Ignacio Pisso, miembro de la junta directiva y trabajador de la empresa, comenta sobre el papel del gerente lo siguiente:

Él, lo que poco le ha atinado es a la parte de arriba de la Mina, la parte de producción, -que porque allá estamos nosotros, que porque nosotros hacemos las cosas mejor, que conocemos bien-; pero cuando hay que tomar una decisión si tenemos que acudir a él, pues entre indios no nos creemos, entonces cuando hay que tomar unas riendas drásticas con la gente, se tiene que tomarlas y le toca a él, y nosotros lo apoyamos.

El trabajador hace referencia a las responsabilidades propias del gerente como garante de la disciplina obrera, al papel que este debería cumplir desde una concepción burocrática y disciplinaria al interior de la empresa (Weber, 1979). Lo anterior denota el modelo moderno de organización empresarial incorporado en la subjetividad obrera, en particular, la urgencia del disciplinamiento y control propio de estructuras burocráticas de tipo taylorista. También denota el ensamblaje simbólico de los miembros de Emicauca S.A. en antiguas ruinas de estructuración burocrática desarrolladas por Industrias Purace S.A. en sus subconsciencias.

En cuanto a la organización del proceso productivo, los trabajadores capturan la misma estructura organizativa establecida por los gestores de Industrias Purace S.A. De manera subordinada al cargo gerencial de producción, encontramos los supervisores y obreros. Nuevamente, encontramos una práctica de ensamblaje de viejas estructuras de gestión productiva en la nueva organización empresarial autogestionada, lo cual genera conflictividades organizacionales entre los mismos trabajadores autogestores, en la medida que se mantienen antiguos regímenes de subordinación, vigilancia, supervisión y control, siendo que todos son ahora ´accionistas, dueños, socios o propietarios´ de su propia empresa.

La constitución simbólica de trabajadores en ´empresarios´ implica un cambio profundo en la subjetividad obrera. Los trabajadores, sin embargo, siguen representando como ajena la nueva empresa, Emicauca S.A. es ese otro al cual se refieren con cierto grado de ajenidad o extrañeza, quizá, porque posiblemente representa aquel agente opresor del pasado, encarnando momentos de negación de la misma dignidad humana. Además, siguen identificándose como sindicalistas, como agentes pertenecientes a una clase

social específica, una denominada clase social obrera heredera de la propia experiencia social moderna.

El cambio de trabajador a ´empresario´ también tiene implicaciones en el desarrollo del sentido mismo del compromiso, la responsabilidad y colaboración de cada uno de los obreros al interior del proceso productivo. En este sentido traemos a colación apartes del relato de Julio Cesar Quira, citando lo siguiente:

Allá arriba hay unos pocos que dicen -yo soy dueño, yo hago lo que yo quiera-, entonces hay que decirles, -ino señor, usted es dueño, pero usted tiene que regirse a un reglamento, a unas políticas que nosotros hemos puesto a condición de la asamblea y que usted tiene que cumplir como trabajador! Usted ahorita es trabajador, pero cuando está en una asamblea, usted es dueño, usted mismo marca las políticas y usted mismo tiene que venirlas a cumplir-.

Yo fui jefe de personal, y a mí me toco sancionar, pero entonces el problema cuando una sancionaba y al otro día, en una fiesta por ahí, ile daban en la jeta a uno, lo buscaban!, pero ya la gente es consciente. Yo tuve que sancionar a mucha gente; yo fui jefe de personal y así como sancione, también aconseje.

Lo anterior denota la insubordinación de algunos trabajadores al antiguo régimen de disciplinamiento al que habían estado sometidos en Industrias Puracé S.A., el cual se les traslada mediante la adopción de la vieja estructura organizativa y simbólica, asumiendo por parte de cada una de los trabajadores la idea de que se sigue ejerciendo sobre ellos verdaderas micropenalidades:

Del tiempo (retrasos, ausencias, interrupción de tareas), de la actividad (falta de atención, descuido, falta de celo), de la manera de ser (descortesías, desobediencia), de la palabra (charla, insolencia), del cuerpo (actitudes “incorrectas”, gestos impertinentes, suciedad), de la sexualidad (falta de recato, indecencias)” (Foucault, 2002, p. 183).

Se dice que la conflictividad entre trabajadores auspició, en principio, un clima de ingobernabilidad al interior de la empresa. Muchos no comprendían el nuevo rol a desempeñar en la organización, en el papel de dueños y trabajadores, y sus respectivas consecuencias y derivaciones. Julio Cesar Quira argumenta que el proceso de cambio en los trabajadores fue difícil, pues no existía ´conciencia empresarial´ entre ellos, persistiendo más bien dinámicas simbólicas de subjetividad propiamente obrera¹⁴:

Hasta el año más o menos 2007, 2008, la gente era muy reacia, no creían que eran dueños de la empresa; ahorita hay unos poquitos que todavía quedan con esos rezagos, con esos resabios, que no quieren asumir la responsabilidad.

14 Entendida la subjetividad como “una construcción social, es decir un sujeto historizado producto de las relaciones sociales, políticas y económicas en las cuales se encuentra inmerso” (Huertas, O., Dávila, R. y Castillo, D., 2010, p. 583).

Le comento que cuando íbamos a hacer esas asambleas de socios, nos demorábamos desde las nueve, siete horas, ocho de la noche, idiscuta, discuta pendejadas!, porque unos se iban a montar, que el otro se montaba¹⁵; recuerdo que cuando nosotros estuvimos manejando eso allá, dijeron que nosotros nos habíamos robado la plata, que nosotros nos estábamos robando la plata, y no era así porque la empresa simplemente no daba.

Y eso lo montaban a uno de administrador, y a los dos días ya querían bajarlo, -iy este "man" quien lo monto allá!-, todo por la verraca envidia y joda, porque pues uno tenía más claridad en los sentidos; pero más sin embargo, lo montaban allá y al otro día ya lo querían bajar.

Eso era un problema, ahora ya no se ve mucho; el día de la asamblea se les informo, se les dijo, ya la gente ya va cambiando, pero son diez años de lucha constante para hacer el cambio, ya se ve el cambio, la gente ya ha reaccionado bastante, yo les decía -ahora si ya nos podemos graduar de administradores de empresas-, porque es una cátedra que hemos tenido durante diez años. Ya la gente, si ve que las cosas se están manejando mal, entonces presentan propuestas, pero los primeros cinco años, seis años, ifue duro!, de choque entre nosotros mismos.

En términos muy similares se refiere Carlos Ignacio Pisso:

Ellos siempre quisieron ser los trabajadores, y los que están allá, querer protestarle a la junta directiva, eso es como querer formar un sindicato, y que por el hecho de que de pronto no se le resuelven las cosas porque la empresa no es boyante económicamente, no se pueden cumplir las expectativas, algunos se echaron para atrás y comenzaron como a dudar de la junta directiva, a dudar del gerente, y a hacerle como la mala atmosfera, [a decir] que ellos están allá es ganándose la plata, se están llenando es ellos, y entonces se han echado para atrás.

¿Y entonces qué ha tocado que hacer?, llamarlos, y los que no han dado resultado, trasladarlos de un lado a otro, pa" ver si así rinden. Ya ellos saben que si no mejoran, ise indemnizan y se van!, porque como dije, las empresas de corazón tenemos que acabarlas, porque sino nosotros vamos a estar es todo el tiempo pidiendo para poder sostener a otros, y eso no debe ser, nosotros debemos ser autosostenibles.

Los dueños de la empresa (los trabajadores) han subsanado parcialmente este tipo de conflictos que emergen en el relacionamiento social al interior de la empresa, (específicamente, en el proceso productivo), durante estos últimos años han logrado consensuar acuerdos reglamentarios, los cuales discuten y someten a votación hasta en la asamblea general de accionistas¹⁶. De esta manera, en cierta forma democrática, los trabajadores regulan sus encuentros cotidianos al interior del proceso productivo, instituyendo ciertos grados de

15 El socio trabajador hace referencia a la delegación de la administración en algunos de los trabajadores.

16 En muchas de las decisiones asamblearias priman las personas por encima del capital social aportado, es el caso de los reglamentos de trabajo socializados en espacios asamblearios, visibilizando posturas democráticas en la toma de decisiones.

confianza, seguridad, responsabilidades, sentido de compromiso, pertenencia y nuevos regímenes de (auto)control y vigilancia. Julio Cesar Quira culmina afirmando lo siguiente:

Llamamos a los socios y les decimos, -¡bueno, sentémonos aquí!, ¿usted cómo quiere que lo castiguen en el momento que usted cometa una falta, si usted no cumple: con la echada, con sanción, cómo lo vamos a hacer?--; en ese proceso hemos estado.

Podría afirmarse que la invitación de Marx (1946) a la acción revolucionaria por parte de la clase trabajadora no se cumple plenamente. En particular porque los trabajadores no han realizado innovaciones significativas, es decir, no han intentado destruir las antiguas relaciones sociales establecidas en el proceso productivo, todo lo contrario, heredan el mundo simbólico instituido por Industrias Puracé S.A. como experiencia moderna, constituyendo este contenido simbólico en una carga cultural del subconsciente. Pero no por ello deja de ser un caso significativo, no es propósito de este trabajo el juzgarles por su éxito o fracaso como 'empresarios', sino por el contrario, escudriñar el referente que determina la constitución de esta nueva empresa, sin importar el conjunto de penurias que enfrenta este tipo de experiencia en el presente.

IV. El referente de acción social en empresas recuperadas en Argentina como marco referencial en Emicauca S.A.

Las organizaciones empresariales y entidades de apoyo, como la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas –ACOPI–, dieron respuestas muy tímidas a la crisis de sus miembros que tenían poca capacidad de maniobra y poder para presionar acciones más decididas por parte del Estado. Estas organizaciones empresariales privilegiaron de una manera lógica aquellas empresas más grandes o con mayor potencial competitivo. Las universidades a través de sus escuelas de negocios y programas de administración, se han centrado en las posibilidades de generar competencias para aquellos sectores de la economía más modernos y competitivos, olvidándose de estas empresas de autogestión que generan puestos de trabajo para una gran cantidad de colombianos que han sido excluidos del círculo económico formal.

Fausto Maussa.

Si bien el estudio de empresas recuperadas en Colombia es relativamente incipiente, podemos encontrar numerosos relatos en otros contextos, los cuales enfatizan en el carácter político y social del movimiento, como sus conflictividades, contradicciones, trayectorias e intento de análisis de la transformación de la subjetividad obrera. En el caso colombiano, como bien lo afirma Maussa (2010), ha sido escaso el esfuerzo de análisis, comprensión y respaldo por parte de gremios, instituciones gubernamentales y comunidad académica al interior de las universidades.

Aún así, se destacan los trabajos de Maussa (2010), Huertas, Dávila y Castillo (2011) en Colombia, el primero intentando establecer mediante estudios de

caso cualitativos, el fenómeno de autogestión como alternativa de gestión para empresas a las que sobrevienen procesos de liquidación o reestructuración, destacando las principales características de tipo cultural, administrativo y de gestión imperantes. Maussa advierte que en las empresas autogestionadas que fueron objeto de su estudio (Caldesa S.A. y Layder S.A.), intervienen factores históricos, políticos, económicos y sociales en su proceso de recuperación. Estas conclusiones, sin embargo, carecen de suficientes detalles descriptivos.

En el segundo caso (Huertas et al., 2011), el estudio se soporta en el análisis de cuatro empresas colombianas que padecieron el fenómeno de crisis durante el periodo de apertura económica en Colombia desde el año 1990 en adelante. Los autores exploran las transformaciones de la subjetividad de los trabajadores, luego de que estas les fueran entregadas para su recuperación, después de haber enfrentado la crisis y quiebra económica definitiva. Plantean, a partir del contexto argentino, que el acceso a la propiedad de estas empresas podría haber obedecido a la mayor formación política de los trabajadores y su participación en la actividad sindical, pero concluyen que esta situación no se dio en el caso colombiano. En el caso de estudio de estos autores, la entrega de las empresas a los trabajadores obedeció a otros criterios, intereses y mecanismos, los cuales limitaron el agenciamiento mismo de los propios trabajadores. Los autores en detalle afirman:

Desde la Constitución Política de 1991, ya se avistaban posibilidades de permitir una participación más protagónica de los trabajadores en los procesos de recuperación empresarial, pero son pocos los casos documentados. Respondiendo a la situación de crisis, el Gobierno nacional, expidió en el año 1999 la ley 550, la cual buscó favorecer que las empresas no se liquidaran definitivamente y que pudieran seguir en funcionamiento, para atender las obligaciones que adeudaban, e intentar salvarse y evitar el cierre definitivo, el cual impactaría de manera significativa el problema del desempleo. La ley también incluyó la posibilidad de que los trabajadores accedieran a la propiedad de la empresa, abriendo las puertas para que la recibieran como parte de pago de los pasivos que les adeudaba; esta estrategia se conoció como dación en pago (Huertas et al., 2011, p. 586)

En muy connotados, casos los trabajadores decidieron tomarse pacífica o ´violentamente´ las instalaciones de las empresas e industrias y presionar desde esta posición el apoyo gubernamental. De los cuatro casos analizados por Huertas et al. (2011), tan solo uno obedece a este tipo de dinámica por parte de los trabajadores. Se trata de una empresa ubicada en una zona rural del norte de Colombia, la cual se convirtió en cooperativa de trabajo asociado desde el año 2003. Sin embargo, los autores no indagan sobre los referentes sociales e históricos que pudieran haber determinado el accionar social de los trabajadores en este caso.

Como podemos ver, en estos esfuerzos académicos de experiencias en Colombia, no se indaga explícitamente sobre el pasado sociohistórico que podría haber determinado el accionar social de los trabajadores al momento de retomar de manera autogestionaria las empresas, en particular, los posibles lazos de dirigencia y formación política desarrollados al interior del sindicalismo obrero o el ensamblamiento del actuar obrero con movimientos de tipo social o comunitario en entornos locales.

Tampoco es este el propósito fundamental que se postula en la mayoría de trabajos académicos consultados en el caso argentino. No obstante, en varios de los artículos analizados puede observarse cierta curiosidad por aquello que pudo haber determinado la movilidad social de los trabajadores en Argentina, lo cual se expresa a manera de impronta social en términos de ideología, imaginario simbólico o memoria colectiva. En este sentido se destacan algunos trabajos de autores como Bialakowsky, Grima, Costa y López (2005), Meyer y Chaves (2008), Arias (2008) y Collin (2009).

Bialakowsky et al. (2005) comienzan por afirmar que las experiencias de autogestión constituyen una estrategia de lucha histórica de la clase trabajadora desde mucho antes de la década de 1990; dicen que es un movimiento con antecedentes históricos, con rupturas y continuidades¹⁷. En la década de 1960 fue un movimiento de tipo cooperativo, en la década de 1970 se basó en empresas autogestionadas. De ahí que se sugiera que “el fenómeno de las fábricas recuperadas haya que analizarlo a partir de la cultura obrera acumulada y sus fracturas, como en su carácter novedoso y coyuntural” (Bialakowsky et al., 2005, p. 366).

Los aquí autores referenciados también analizan algunos casos específicos de empresas recuperadas, destacando en ellas el sentido de conflictividad y apoyo institucional recibidos del sindicalismo argentino. Analizan, de manera específica, el caso de cerámicas Zanon, la empresa de Neuquén, Argentina. Describen que esta es una empresa hacia la cual el sindicato tradicional se mostró indolente, al intentar apelar a formas de negociación conservadoras que

17 Los procesos de autogestión, históricamente se remontan a los albores de la ideología socialista, “las experiencias más extendidas en cuanto a su duración y el número de personas involucradas, se dieron en Rusia desde 1917 a 1921 en Ucrania y Kronstadt, llevadas adelante por obreros y campesinos en el contexto de la revolución soviética. Pero fue en España entre 1936 y 1939 donde la autogestión cobró dimensión de experimento social más trascendente. Allí millones de trabajadores industriales, campesinos, educadores y de la salud pública, protagonizaron una experiencia única con resultados concretos de cumplimiento de objetivos e innovaciones tecnológicas. En Latinoamérica, durante el siglo XX en las décadas del 50, 60, 70, con la Revolución Boliviana, la etapa de Juan Velasco Alvarado en Perú y en Chile con el gobierno de la Unidad Popular encabezado por Salvador Allende se realizaron experiencias en algunos emprendimientos productivos, industriales, mineros, agrarios y de medios de comunicación” (Lagiu, E., Sotelo, C. Tavella, M. Valentino, N; 2009, p. 580).

le eran favorables a los intereses neocapitalistas. Se resalta una entrevista a uno de los trabajadores de Zanon, la cual discurre en lo siguiente:

El primer punto para darle una pelea a un empresario que responde a un sistema, que es el sistema capitalista, el sistema empresarial, es teniendo elementos y prácticamente los elementos que tienen los obreros, históricamente son los sindicatos. Así que nuestro primer objetivo, como obreros de Zanon, fue recuperar la comisión interna de la empresa, de cerámicas Zanon que estaba bajo la conducción de dirigentes sindicales que respondían a los intereses de la empresa (Relatos de un obrero, citado por Bialakowsky et al., 2005, p. 370).

Respecto al desencantamiento de los obreros argentinos frente al sindicalismo tradicional, se rescata lo siguiente:

Los sindicatos se crearon históricamente para defender y reivindicar la conquista de los trabajadores. En Zanon y en el país eso no se cumple (Relatos de un obrero, citado por Bialakowsky et al., 2005, p. 370).

Emerge así lo que denominaré una carencia de identidad y de representación de la clase trabajadora en la institucionalidad sindical tradicional en Argentina. Sin embargo, no se mencionan las circunstancias históricas que pudieron generar este contraste, como el contexto socioeconómico y político que pudo enfrentar el sindicalismo a finales del siglo XX. Se insinúa, sin embargo, que el fenómeno de un sindicalismo cooptado por parte del Estado pudo suceder en los gobiernos de José Domingo Perón entre los años 1946 y 1955, y entre 1973 y 1977. Perón representaba el interés de los trabajadores.

Meyer y Chaves (2008) por su parte, se interrogan sobre el motivo por el cual los ceramistas sindicalizados de Zanon siguen siendo un referente de organización y lucha, en contraste con la pasividad de la mayoría de movimientos sociales en Argentina. Los ceramistas son un referente, al parecer, por haber constituido un sindicalismo clasista de base, el cual se soporta en el sentido de cooperación con otros movimientos sociales y en una verdadera democracia al interior de la organización obrera. El sentido clasista de base emerge como ruptura al sindicalismo tradicional corporativo, el cual no pudo dar respuesta a las reivindicaciones gremiales específicas durante el periodo de crisis. Muchos de los trabajadores dejaron de sentirse representados en tal tipo de sindicalismo, pues comenzaron a observar las acciones de sus dirigentes como subordinadas a los intereses del empresariado o del Estado, más no de los trabajadores. Se arguye, entonces, que este hecho social e histórico fue definitivo en el nuevo accionar social de los trabajadores.

El sindicalismo, sin embargo, había perdido cierta relevancia en el proceso de recuperación de fábricas o empresas en Argentina, lo anterior como fruto de la nueva coyuntura económica. Arias (2008) infiere que no existe una identidad plena de los trabajadores hacia el sindicalismo obrero en el caso de las empresas recuperadas, por lo cual se pregunta lo siguiente: ¿Qué sentido

adquiere la representación sindical en el proceso de fábricas o empresas recuperadas? ¿Dónde radica la diferencia entre aquellos sindicatos que fomentan estas experiencias y aquellos que las rechazan? ¿Se sienten los trabajadores de empresas recuperadas representados en los sindicatos?

Se sabe que la organización sindical obrera se constituyó en uno de los actores principal de conflictividad en el proceso de desarrollo industrial de sustitución de importaciones, al jugar un papel central en la constitución identitaria del sujeto obrero frente a la clase empresarial capitalista. Su presencia es en definitiva una consecuencia lógica del modelo económico moderno, es en términos marxistas, una continuación histórica de la denominada lucha de clases. Arias (2008) agrega que su surgimiento obedece a estrategias de la clase trabajadora por controlar el proceso productivo, el mercado del trabajo y de acceso y permanencia en este, como también, el acceso a las instancias del poder político del Estado. Sin embargo, las transformaciones estructurales de las economías nacionales a principios de la década de 1990, terminaron por debilitar estas funciones estratégicas de los sindicatos, al punto de concretar un sindicalismo de tipo gremial, subordinado muchas veces a interés del empresariado o del Estado.

Es en este marco de debilitamiento del sindicalismo tradicional que los trabajadores comienzan a perder el sentido de pertenencia e identidad de clase. Lo anterior facilita la presencia y consolidación de una serie de organizaciones, en forma de nuevos actores sociales, que participan en la articulación de las demandas social hacia el Estado; suelen ser organizaciones que aglutinan a trabajadores desocupados y de fábricas recuperadas, como en el caso de Zanon. Tan solo aquellos sindicatos que en el pasado habían respaldado procesos de recuperación de fábricas pudieron ser diligentes ante las nuevas circunstancias, la mayoría en cambio, se distinguió por la ambigüedad y el abandono de sus afiliados.

Tal es el caso del sindicalismo en la industria metalúrgica, el sindicato permitió a los trabajadores desempleados participar en la organización y en sus reuniones; Arias (2008) argumenta que:

Es posible explicar esta estrategia del sindicato apelando a una interpretación que ha sido usualmente utilizada; ésta esgrime que el apoyo de los sindicatos estuvo vinculado a las relaciones que tenían previamente con los delegados sindicales en cada fábrica. De hecho, en algunos casos, los delegados se transformaron en los gestores o incluso en presidentes de las cooperativas una vez recuperada la unidad productiva (p.13).

En todo caso, en este tipo de proceso respaldado por sindicatos, la normalización jurídica, legal y económica de las empresas recuperadas, culminó en modelos de tipo cooperativo.

Cosa distinta lo ocurrido en la empresa Zanon en Argentina, Arias (2008) afirma que en esta experiencia los trabajadores optaron por el control obrero

sobre el modo de producción cooperativo. En este caso, el accionar social de la cúpula dirigente del sindicalismo obrero estuvo mediado por referentes ideológicos de tipo clasista, los cuales habían sido heredados de experiencias sindicales de la década de 1960 y 1970. El sindicato no solo fomentó la recuperación de la empresa, sino que estableció en ella las características propias del sindicalismo clasista, al tiempo que vinculó las reivindicaciones de movimientos sociales, como el de trabajadores desocupados, artistas, estudiantes e intelectuales.

Collin (2009) por el contrario, se aventura en afirmar que en el proceso de recuperación de empresas no predominó en absoluto el sentido clasista, identitario e ideológico de tipo sindicalista, más bien postula en afirmar que el proceso obedeció a circunstancias plenas de la coyuntura de crisis social y económica. Sin embargo, no deja de referirse a la recuperación de empresas como un fenómeno no espontáneo, infiriendo que este pudo haber tomado, en términos de memoria colectiva, las experiencias históricas del movimiento obrero del pasado, a lo cual se suma la capacidad de sus promotores para transferir en el momento coyuntural del fenómeno, el conocimiento sobre movilización social. Resalta que la modalidad de recuperar empresas no era nueva, pues le antecedían acciones de igual tipo en la década de 1980, las cuales habían sido promovidas por ciertos sindicatos con el fin de mejorar las condiciones de negociación en la lucha obrero patronal.

No obstante, el nuevo fenómeno de recuperación de empresas adquiere otras connotaciones, pues no se trata de mejorar las condiciones de negociación exclusivamente, sino de salvar el trabajo. Los actores sociales no son en ese sentido revolucionarios, ni radicales, sino trabajadores acoplados en los beneficios y certezas del Estado de bienestar peronista que el gobierno de Carlos Menen (1989-1999) desmembró. En la mayoría de casos no existía una intención política que respondiera a determinada ideología, en muchos las recuperaciones constituyeron simples actos de desesperación, aun cuando no exentos del carácter político:

De una manera novedosa, se fueron delineando políticamente a partir de la práctica, por necesidad, y la necesidad fue a su vez politizando a los participantes en prácticas de solidaridad, reciprocidad y trabajo en red, en términos de la jerga política construir una *política de alianzas*. Esta es, a mi juicio la característica que diferencia al movimiento social de recuperación de empresas, del nuevo milenio con respecto al de la década de los ochenta. Aquél había sido una experiencia obrera, el nuevo proceso se manifestaba como un movimiento social, no sólo clasista (Collin, 2008, p. 22).

Collin (2008) afirma que quienes lideraron o asumieron posiciones de conducción del proceso de recuperación de fábricas y empresas, se distinguieron por un perfil diferente del sindicalista; por lo general presentan mayores niveles de estudio o de experiencia político organizativa y de

participación previa en procesos de lucha obrera, es decir, personifican en todo caso una cultura de lucha histórica. En general, eran militantes provenientes de agrupaciones políticas con una definición ideológica, o de sindicatos igualmente ideologizados, con la diferencia que en la crisis de la década de 1990 se incorporan a procesos sociales emprendidos por trabajadores y otros actores sociales. El sindicalismo como tal pierde protagonismo, pues a decir de Collin (2008, p. 29), su papel es ambiguo y lejano del interés de los trabajadores:

El sindicalismo en Argentina, por sus relaciones corporativas con el Estado había logrado un control férreo sobre la clase obrera ejerciendo un papel disciplinario: era quien negociaba con los patrones, con el Estado, pero también quien proporcionaba la obra social, desde la atención médica, hasta planes de turismo.

El sindicato en Argentina funcionaba como una institución total, que resolvía los problemas de los obreros al tiempo que los controlaba. Si bien en el transcurso del tiempo en más de una ocasión hubo intentos por generar otras formas de sindicalismo, el sindicalismo oficial seguía controlando a los trabajadores, y administrando sus aportaciones, tenían su papel definido, asumido y lucrativo, por lo que en el proceso de recuperación de empresas –con excepción de la UOM de Quilmes y la Federación de Trabajadores Gráficos en la Ciudad de Buenos Aires–, los sindicatos no sólo no tuvieron un papel preponderante, en ocasiones se pusieron de parte de la patronal y en contra de los trabajadores.

A pesar de la ausencia de menciones precisas sobre referentes sociohistóricos en el accionar social de los trabajadores, se puede argüir de todas formas que existe un vínculo trascendental entre las circunstancias materiales de los trabajadores y su organización y lucha a través del sindicalismo en la historia, situación que soporta en parte el proceso de recuperación de empresas en Argentina.

En el proceso de constitución sociohistórica, el trabajador termina por identificarse en su condición de clase desposeída, instalándose en una serie de representaciones, concepciones, mentalidades e ideologizaciones concretas, en virtud de sus circunstancias materiales e históricas. Lo anterior sucede independientemente de las características coyunturales del contexto económico, siendo que este define en definitiva tales circunstancias, las cuales moldean las nuevas representaciones y subjetividades de los trabajadores, a la vez que impulsan agenciamientos y estrategias organizacionales, ya sea de movilización o de lucha.

En el caso de Emicauca S.A., se estima que existen referentes sociohistóricos que soporten el accionar social de la comunidad local y los trabajadores. Es este proceso de constitución sociohistórica el que arroja al grupo de trabajadores y a la comunidad a recuperar la empresa y a autogestionarla, pues se supone que están impregnados de representaciones, mentalidades e ideologizaciones, las cuales han sido construidas a partir de un proceso de relacionamiento social

histórico, independientemente de sus circunstancias de coyuntura material actuales.

V. Consideraciones finales

Ellos cierran las fábricas, nosotros abrimos, ellos roban las tierras y nosotros las ocupamos, ellos hacen las guerras y destruyen naciones, nosotros defendemos la paz y la integración soberana de los pueblos, ellos dividen, nosotros unimos, porque somos la clase trabajadora, porque somos el presente y el futuro de la humanidad.

Declaración del I Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas.

El pasado mes de marzo de 2013, en una de las ediciones electrónicas de un medio de comunicación masivo de Europa, se publicó lo siguiente:

Autogestión en Grecia. Aunque las experiencias de ocupación y recuperación de empresas por parte de los trabajadores no son en absoluto novedosas, ha tenido que alcanzarse una dramática situación laboral en Grecia (con una tasa de desempleo cercana al 30%) para que un primer grupo de obreros hayan apostado por la autogestión y la democracia directa como forma organizativa para reanudar la producción en una empresa abandonada por sus dueños (Cuesta, 2013, marzo 4, párr. 1).

El artículo se refería al caso VioMe, una empresa industrial minera situada en la ciudad de Tesalónica, filial de Philkeram-Johnson, el mayor fabricante de azules y materiales cerámicos, dedicada a la elaboración de materiales y productos químicos para el sector de la construcción en Grecia. La empresa que hasta el año 2010 había registrado beneficios cercanos a 2.7 millones euros, entra en una crisis dramática en el primer trimestre del 2011, como producto de la irrupción de la deuda soberana. La empresa entro en cesación de pagos y liquidación definitiva en el mes de mayo de 2011.

Lo que vino después fue un calvario para sus trabajadores, que debieron luchar sin descanso para tratar de mantener sus empleos y recuperar los salarios que se les debían. Todas sus propuestas fueron desestimadas tanto por la dirección de la empresa como por los responsables del Ministerio de Trabajo. Ni su intento de comprar las acciones de la empresa, dejando claro que no se harían cargo de las deudas acumuladas, ni su petición de ayuda financiera al Gobierno, en el marco de alguno de los programas destinados a desempleados que tratan de iniciar su propio negocio, fueron atendidas (Cuesta, 2013, marzo 4, párr. 3).

En estas circunstancias, sin dinero y sin salida alguna, 35 trabajadores decidieron tomar por su propia cuenta la producción de la empresa, estableciendo un sistema equitativo, sin jerarquías ni explotación. El hecho generó un fenómeno de solidaridad inmediata por parte de los movimientos sociales de Europa, permitiendo colocar en marcha este nuevo proyecto de empresa autogestionada.

El asunto corrobora la realidad de un sistema económico capitalista en crisis, el cual parece no garantizar siquiera la sobrevivencia misma de la

especie humana. Como en el caso de América Latina, los trabajadores griegos intentan por su propia cuenta la autogestión de su fuente de trabajo, como si dieran cumplimiento a cierta apología del capitalismo 'postmoderno', el cual infiere la emergencia de una nueva clase de trabajadores flexibles, creativos, innovadores, autosuficientes, polivalentes y plurifuncionales, en un entorno denominado nueva economía de la información y del conocimiento (Castell, 2009).

Aún así, en la misma forma de lo acontecido en el caso argentino, y de acuerdo con el hecho social concreto de la experiencia empresarial de Emicauca S.A. en territorios del Cauca indígena, se concluye lo siguiente: El motivo causal concreto de este fenómeno de recuperación de industrias y empresas por parte de los trabajadores, se deriva del escenario de crisis económica y social de la civilización capitalista, no obstante, es el marco referencial obrero de lucha social el que permite que se desarrollen procesos de movilización denominados como de recuperación de empresas.

En el caso argentino, el proceso de recuperación de empresas está ligado a la identidad simbólica constituida por los trabajadores como clase social obrera. Similares condiciones se visualizan en la experiencia de los trabajadores indígenas de Industrias Puracé S.A. que constituyen Emicauca S.A.; el proceso de recuperación se deriva de la experiencia material y simbólica, como trabajadores organizados a través del sindicalismo obrero. No obstante, existe un nuevo factor determinante en este proceso de recuperación de empresa en los casos descritos para América Latina, se trata del vínculo de la clase social obrera sindicalizada con nuevos movimientos sociales, como el movimiento de desocupados, estudiantes e intelectuales en Argentina; o la vinculación directa de los trabajadores de Emicauca S.A. con el proceso de movilización social de lucha y resistencia por parte de las comunidades locales en territorios del Cauca indígena. Igual situación se observa en la narrativa periodística descrita para el caso particular de Europa.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2001). El simbolismo y la "cultura organizacional". De los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Ad-Minister*, No. 1. 63-93.
- Alonso, L. (2007). Las lógicas de acción: por un estudio sociohistórico de la vida organizacional. En C. Fernández. *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. (pp. 317-338). Madrid: Siglo XXI Editores.
- Archila, M. y Pardo, M. (2001). *Movimientos sociales, Estado y democracia en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional, Centro de Estudios Sociales.
- Arias, C. (2008). Representación sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión. *Kairos. Revista de tema sociales*, año 12, No. 22. 1-20.
- Berman, M. (1988). *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.

- Bialakowsky, A., Grima, J., Costa, J. y López, N. (2004). Empresas recuperadas: cooperación y conflicto en las nuevas formas de autogestión de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año/Vol. 9, No. 026. 229-253.
- _____ (2005). Gerencia de empresas recuperadas por los trabajadores en Argentina. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año/Vol. 10, No. 031. 359-384.
- Cajas, J. (1982). *Industrias Puracé SA: sobre el proceso de transformación de indígenas a obreros y crisis medioambiental*. Monografía Departamento de Antropología: Popayán: Universidad del Cauca.
- Calle, D. (2009, febrero de 2009). Revive mina de azufre natural. *UN Periódico*, No. 119. p. 19.
- Calloway, C. (2010). Desafíos en los procesos de autorregulación en las fábricas y empresas recuperadas. En Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas y otros. *Simposio "Experiencias de autogestión en el seno de los movimientos sociales. Balance y perspectivas"*. (pp. 122-129). Buenos Aires: Universidad Nacional de Córdoba.
- Castell, M. (2009). *La sociedad red*. Madrid: Fundación Banco Santander.
- Casilda, L. (2004). América Latina y el Consenso de Washington. *Boletín Económico de ICE*, No. 2803. 19-38.
- Collin, L. (2009). Fábricas resucitadas. Respuesta de los trabajadores argentinos ante el desempleo. *Economía y sociedad*. Vol. XIV, No. 23. 13-44.
- Consejo Regional Indígena del Cauca. (1983). *Nuestras luchas de ayer y de hoy*. Popayán: Cartilla del CRIC, No. 1.
- _____ (1983). *Como nos organizamos*. Popayán: Cartilla del CRIC, No. 2.
- Cuesta, A. (2013, marzo 4). Autogestión en Grecia. *Naiz*. Disponible en <http://www.naiz.info/es/actualidad/noticia/20130304/autogestion-en-grecia>.
- Deledicque, L.; Félix, M. y Moser, J. (2005). Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera. Un estudio de caso de una empresa en argentina. *Ciriec-España*, No. 51. 51-76.
- Deux, M. y Vásquez, G. (2008). Emprendimientos asociativos, empresas recuperadas y economía social en Argentina. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*. No. 33. 91-102.
- El Espectador (1990, agosto 8). Discurso de posesión del Presidente Cesar Gaviria Trujillo. *El Espectador*. P-13 A.
- El Tiempo (1991, diciembre 9). Puracé, una paz volcánica. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-205463>.
- El Tiempo (1993, mayo 31). Puracé, el cierre no da espera. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-142921>.
- El Tiempo (1993, agosto 12). Cauca: Gobernación busca salida a la crisis de Puracé. (1993, 12 de agosto). *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-193563>.
- El Tiempo (1996, agosto 24). Cerrarán minas de azufre en Cauca. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-479356>.
- El Tiempo (1996, octubre 16). Crisis en Puracé por cierre de minas de azufre. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-543148>.
- El Tiempo (1998, abril 5). Mineros de Puracé, accionistas de su futuro. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-759713>.

- El Tiempo (1998, junio 16). Cerradas cerca de 20 mil empresas, en cuatro años. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-777358>
- El Tiempo (2000, junio 15). Puracé, una mina de deudas. *El Tiempo*. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1273648>.
- Estrada, J. y Gualdrón, J. (2009). *Crisis capitalista, económica, política y movimiento*. Bogotá: Espacio Crítico-Centro de Estudios.
- Fernández, A.; López, M.; Borakievich, S. y Ojám, E. (2008). Política y subjetividad: la tensión autogestión–delegación en empresas y fabricas recuperadas. *Facultad de Psicología-UBA/Anuario de investigaciones/Volumen XV*. (pp. 195-203).
- Fernández, M. y Partenio, F. (2010). Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa*, No. 12. 119-135.
- Fiszbein, A.; Giovagnoli, P. y Adúriz, I. (2003). El impacto de la crisis argentina en el bienestar de los hogares. *Revista de la CEPAL*, No. 79. 151-167.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Frenkel, R. (2003). Globalización y crisis financieras en América Latina. *Revista de la Cepal*, No. 80.
- Galvis, H. (2000). Compilador. *De lo humano organizacional*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- García, A. (2004). Las empresas recuperadas por los trabajadores. *Cayapa Revista Venezolana de Economía Social*, Año 4, No. 8. 58-71.
- Guzmán, A. (1992). Internacionalización de la económica colombiana. Las políticas de apertura económica, modernización industrial y tecnológica. *Cuadernos de Administración*, 18. 7-22.
- Huertas, O.; Dávila, R. y Castillo, D. (2011). Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas. *Universitas Psychologica*, 10 (2), 581-594.
- Kobila, M.; Morbelli, C.; Palorín, A. y Rodríguez, R. (2008). La importancia de la cultura en el marco de la autogestión productiva de empresas recuperadas. *Otra economía*. Volumen II. No. 2. En: www.riless.org/otraeconomia
- Lagü, E., Solero, C.; Tavella, M. y Valentino, N. (2009). En el ojo de la tormenta: empresas recuperadas y estrategias político participativas. *E-Universitas. U.N.R. Journal*, Año 02, Vol. 01. 578-590.
- Londoño, L. (2005). *El Consejo Regional Indígena del Cauca –CRIC–. Historia de una organización indígena en su lucha por la tierra, el territorio y una "economía propia"*. Material de apoyo Licenciatura en Etnoeducación. Popayán: Universidad del Cauca.
- Marx, C. (1946). *El capital. Crítica a la económica política. Tomo I*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- _____ (1954). *Salario, precio y ganancia*. Moscú: Ediciones en lenguas extranjeras.
- _____ (1999). *Manifiesto del partido comunista*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Martí, J. y Otros (2004). *Empresas recuperadas mediante la modalidad de cooperativas de trabajo. Apuntes para la comprensión de su surgimiento*. Buenos Aires: Documento - Unircoop Américas.
- Maussa, F. (2010). Modelo alternativo para la sostenibilidad empresarial. *Cuadernos de administración*, No. 44, 41-56.

- Meyer, L. y Chávez, M. (2008). Aires de libertad. Zenón bajo gestión obrera. *Osal*, Año IX No. 24. 115-142.
- Misas, G. (2001). De la sustitución de importaciones a la apertura económica. La difícil consolidación industrial. En Misas, G. (Editor). *Desarrollo económico y social en Colombia. Siglo XX*. (pp. 111-134). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Monroy, R. y Alvarado, O. (2010). *Empresas administradas por trabajadores: un estudio de caso en la empresa Empaques del Cauca S.A. en Popayán*. Cali: I Simposio de Investigación ASCOLFA, Pontificia Universidad Javeriana.
- Montoya, C. (2011). Colombia y su inserción a la economía mundial. *Ecos de economía*, Año 15, No. 32. 171-193.
- Ordoñez, L. (1998). *Industrias y empresarios pioneros. Cali 1910 – 1945*. Cali: editorial Universidad del Valle.
- Patraouilleau, M. (2007). Crisis del trabajo y gestión de los trabajadores. Las dinámicas colectivas de gestión en unidades productivas recuperadas de Argentina (1996-2006). *Trabajo y sociedad* No. 9, Vol. IX. 1-19.
- Penissat, E. (2005). Hacia una socio-historia de las categorías de la acción colectiva: la "ocupación de fabricas", Francia 1936. *Política*, Vol. 44. 197-209.
- Pizzi, A. y Brunet, I. (2012). Acción colectiva, autogestión y economía social. El caso de las empresas recuperadas en Argentina. *Revista de Estudios Sociales*, No. 42. 57-70.
- Rabón, R. y Salgado, R. (2009). Desafíos emergentes de las empresas recuperadas: de la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad. En Neffa, J.; De La Garza, E. y Muñoz, L. (Compiladores). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. (pp. 29-55). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.
- Rugeri, A. (2010). *Las empresas recuperadas en la Argentina: informe del tercer revelamiento de empresas recuperadas por los trabajadores*. Buenos Aires: Programa Facultad Abierta, Facultad de Filosofía y Letras.
- Salgado, R. y Kasparian, D. (2010). Empresas recuperadas y autogestión. En Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas y otros. *Simposio "Experiencias de autogestión en el seno de los movimientos sociales. Balance y perspectivas"*. (pp. 101-111). Buenos Aires: Universidad Nacional de Córdoba.
- Schumpeter, J. (1997). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Stiglitz, J. (2003). *Los felices 90. La semilla de la destrucción*. Bogotá: Editorial Taurus.
- Von Martin, A. (1968). *Sociología del renacimiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Ediciones Península.