

DISPOSITIVOS DE FORMACIÓN EN FÁBRICAS
RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES/AS

LA EXPERIENCIA DE LA COOPERATIVA

CUPS

ENTRE VEROS DE SABERES, ESPACIOS,
TIEMPOS Y NOSOTRAS/OS



Walter Olguin, Alejandra Laconcha, Nahuel Churin, Eva Churin,
trabajadoras y trabajadores de la cooperativa CUPS

*Proyecto de Investigación "Configuraciones de lo político en sujetos
que habitan distintos territorios de formación". FCH-UNSL.*

Walter Olguín - Alejandra Laconcha
Nahuel Churin - Eva Churin

**Dispositivos de formación en fábricas recuperadas
por sus trabajadores/as. La experiencia de la
cooperativa CUP\$ (Compañeros Unidos Por Siempre):**

Entreveros de saberes, espacios, tiempos y nosotros/a



Universidad
Nacional
de San Luis

Dispositivos de formación en fábricas recuperadas por sus trabajadores-
as: la experiencia de la cooperativa CUPS-Compañeros Unidos Por
Siempre: entreveros de saberes, espacios, tiempos y nosotros-as /
Walter Olgún... [et al.] - 1a ed. - San Luis: Nueva Editorial Universitaria
- UNSL, 2022. Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-733-298-8

1. Fabricas Recuperadas. I. Olgún, Walter.
CDD 306.36

Universidad Nacional de San Luis

Rector: CPN Víctor A. Moríñigo

Vicerrector: Mg. Héctor Flores

Subsecretaría General de la UNSL

Lic. Jaquelina Nanclares

Nueva Editorial Universitaria

Avda. Ejército de los Andes 950

Tel. (+54) 0266-4424027 Int. 5197 / 5110

www.neu.unsl.edu.ar

E mail: neu@unsl.edu.ar

Directora:

Lic. Jaquelina Nanclares

Director Administrativo

Tec. Omar Quinteros

Dpto. de Impresiones:

Sr. Sandro Gil

Dpto. de Diseño:

Tec. Enrique Silvage

Diseño de Tapa:

Juan Daniel Luna

Prohibida la reproducción total o parcial de este material sin permiso expreso de NEU



RED DE EDITORIALES
DE UNIVERSIDADES
NACIONALES



Universidad
Nacional de
San Luis

Índice

Presentación. Una fábrica muy especial.	6
<i>Por Eva Churín.</i>	
Nosotras/os, la CUPS.	7
<i>Por las trabajadoras y trabajadores de la CUPS.</i>	
Dispositivos de Formación en Fábricas Recuperadas por sus Trabajadoras/es. La Experiencia de la Cooperativa CUPS (Compañeros Unidos Para Siempre).	
<i>Por Walter Olguín</i>	
1. Introducción	16
2. Reseña sobre la explotación en la Industria textil en Argentina y la Historia De Circus	21
3. Dispositivos de formación en la CUPS	28
<i>3.1. La proyección del documental Grissinnopolis.</i>	29
<i>3.2. El curso de comunicación y la elaboración del reglamento interno.</i>	35
<i>3.3. Talleres de cooperativismo y autogestión</i>	43
<i>3.4. Taller con otras organizaciones.</i>	51
<i>3.5. Taller de diseño, corte y moldería</i>	58
4. Dispositivos de formación y alfabetización política: nosotros, saberes, espacios y tiempos en la CUPS.	71
5. Reflexiones finales. Recuperación de empresa y autogestión obrera: matriz de la fábrica autogestionada CUPS.	98
<i>Por Nahuel Churín y Alejandra Laconcha</i>	
6. Bibliografía	108
7. Archivo fotográfico	112

Presentación

UNA FÁBRICA MUY ESPECIAL

Eva Churin Ochoa

Hola mi nombre es Eva y tengo 12 años, yo vivo en Concarán un pueblo chiquito pero muy especial para mí. Mi pueblo tiene unas plazas con juegos como todos los pueblos, también tiene unas heladerías sabores de fantasía, y peluquerías. Mi pueblo tiene muchas cosas, pero hay algo que lo hace único, algo que lo hace especial y es una fábrica, pero no creas que es una fábrica cualquiera, primero déjame contarte lo que ella hizo para ser especial.

Comencemos por el principio. La fábrica se especializaba en hacer ropa muy linda para mi gusto, donde trabajaba mucha gente, pero si yo le digo mucha es mucha, perdón prosigo. Todos los trabajadores no sólo son de Concarán, incluso vienen de los pueblos alrededor.

El lugar es muy grande y tiene muchas mesas con máquinas, también hay muebles enormes donde guardan las telas e hilos.

Ya les describí como es, pero ahora les voy a contar qué es lo que la hizo especial y única.

Años atrás la fábrica tenía otro nombre, que era Circus, sociedad anónima, el lugar tenía un patrón que la comandaba, en esos momentos era la única que funcionaba en Concarán y en varios pueblos alrededores. El patrón decide cerrar Circus, quería llevarse toda la maquinaria dejando sin trabajo a mucha gente. Los trabajadores se opusieron a la idea del patrón. Y con tiempo y mucho esfuerzo, gracias a los compañeros, tomaron la fábrica en enero del 2012. Ellas/os se formaron y se convirtieron en dueños de Circus. El antiguo nombre Circus lo cambiaron por CUPS que significa COMPAÑEROS UNIDOS PARA SIEMPRE.

Y con todo este relato ustedes tienen idea de por qué yo la llamo tan especial y única.

NOSOTRAS/OS, LA CUPS

Trabajadoras y trabajadores de la CUPS

Hola soy Isabel, comencé a trabajar bajo patrón en el año 1987 y en la cooperativa 2012. Con mucho miedo que nos sacaran, nos dejaran sin fuente de trabajo y con mucha ayuda de muchas personas que colaboraron con todos nosotros. Gracias Ale y Nahuel y toda mi familia. Gracias.

Hola soy Marina, vivo en Concarán. Trabajé con Circus y ahora estoy en la CUPS... manejo una máquina Overlok y recta. Tengo compañeras que son buenas.

Hola soy Fany. Fui empleada de Circus durante muchos años, de la que no tengo buenos recuerdos. Hoy orgullosa de ser parte de la CUPS. No fue fácil los primeros años, tuvimos que aprender muchas cosas, por ejemplo, aprender a comprar insumos, sacar tiempo de la confección de prendas, organizar trabajo. Con el paso de estos años, hemos logrado tener contacto con mucha gente. Con el pasar de los años me he dado cuenta lo importante que es nuestra cooperativa, que somos reconocidos en muchos lugares. Desde que se formó la cooperativa cumpla la función de organizar el trabajo. Para mi es mucha responsabilidad, siento que de mí depende lo que vamos a cobrar en la quincena. Me siento feliz cuando con mis compañeros logramos las metas que nos proponemos.

Hola mi nombre es Sahira. Tengo 22 años y trabajo en CUPS. Comencé a trabajar en el 2018 con 19 años. Mi trabajo era

“separado” que consiste en separar las prendas desarmadas por talles, artículos y la orden. La verdad no me gustaba, porque era un dolor de cabeza. A veces me confundía, contaba mal o me equivocaba de talle. Hasta el día de hoy me sigo equivocando jaja pero no es tanto. Pero eso no era lo único que hacía, también estaba en revisar prendas (cortar hilos) un poco de empaquetado y en sublimación que era lo que más me gustaba. Te traen un papel impreso, tenías que cortarlo y sublimarlo en una plancha grande, eso se llama sublimación. A principios del 2020 empecé con diseño gráfico y diseño de bordado. No entendía casi nada cómo se manejaban los programas. Fui aprendiendo sola mirando videos en youtube y practicaba los diseños. Para cuando ya sabía algo estaba por hacer un curso de 2 días en San Luis y vino la pandemia. No trabajamos durante un mes. Cuando volvimos pude seguir con los diseños y aprendí a hacer bordados. Y este es el trabajo que más me ha gustado. Durante este tiempo que estuve aprendí de todo un poco. Agradezco por este lugar y paciencia que me dieron mis compañeros.

Hola soy Joel Parra. Yo hace un año que entré a esta fábrica y fui recibido de la mejor manera. Mi mamá trabaja de 1995 en esta fábrica...y en los momentos malos que mis compañeros pasaron cuando tomaron la fábrica, yo muy chico lo viví de afuera y apoyando a mi mamá y a sus compañeros. Ahora que estoy adentro con ellos escucho sus anécdotas de cuando estaban tomando la fábrica y la verdad que fueron muy fuertes y muy compañeros para que en esta fábrica pudieran quedar ellos.

Trabajar en esta fábrica es muy lindo. Empecé en pandemia y revisaba los barbijos, hasta que fui aprendiendo otras cosas, planchar, separar etiquetas y cortar elásticos, empaquetar el trabajo, etc.

Estoy muy agradecido a mis compañeros por darme la oportunidad de estar acá porque en tiempo de pandemia no conseguía trabajo y pude entrar acá y me siento feliz...

espero seguir aprendiendo y estar muchos años acá y que esta fábrica siga creciendo y que siga entrando gente para hacer una fábrica de muchos operarios. Y el pueblo lo necesita también porque hay muchas familias que viven de esta fábrica... Joel Parra, edad 22 años.

Hola soy Mónica. En primer lugar, quiero agradecer a todos mis compañeros por darme esta hermosa oportunidad de trabajar con ellos. Yo hace poco tiempo que estoy acá. Cuando llegué estaban con el tema de la pollada, la cual me gustó participar de la venta de pollos. Estoy muy contenta con lo que hago porque jamás había cosido tela y no me costó aprender porque yo venía de una fábrica que cosía cuero.

Soy Erik y en la CUPS entré hace 8 meses, luego de quedarme sin trabajo, donde me recibieron con los brazos abiertos, donde aprendí diferentes tareas (inspección de prendas, lavado de acolchados, sublimación, a coser un poco, las diferentes telas, etc.). Con poco tiempo me encomendaron el lavadero manejando la plata para los productos que se necesitan. Mayormente estoy en sublimado donde se sacan distintas prendas: remeras, pantalones, camperas, cuellitos, barbijos, conjuntos deportivos. Las mañanas empiezan a las 6 A.M. A las 8 A.M. tenemos el desayuno hasta las 8:30 A.M. y después seguimos trabajando hasta las 13 P.M. Estoy bien, yo lo siento un lugar tranquilo para poder desarrollar un trabajo.

Hola soy Beatriz, entré en el año 1995 bajo patrón. En esta nueva etapa seguí trabajando en una cooperativa. Trabajo en la Overlok. Esta fábrica fue tomada por nosotras porque el patrón se fue y no nos pagó. Luego se formó una cooperativa. Luchamos mucho para formar una cooperativa. Somos un grupo de 19 personas y nos unimos para salir adelante luego de tomar la fábrica. La gente de nuestro pueblo nos ayudó mucho y seguiremos adelante con

mucho sacrificio para llevar el pan a nuestro hogar. Yo hace 28 años trabajando.

Hola soy Tamara Brito. Hace un año que trabajo en la CUPS. Tengo 24 años. Comienzo contándoles que entré sin saber nada, luego aprendí a manejar una recta y también aprendí la parte de empaque y aprendí a cortar. Pero mi trabajo hoy es trabajar en la recta y cuando mi compañera la de empaque no viene o se retira o necesita ayuda, paso a ayudarla en empaque. También me encargo de la tienda. También les comento que mi mamá Alicia Ferreira trabaja conmigo. Ella trabaja en la CUPS hace 20 años. Ella trabaja en la máquina recta doble aguja. Bueno, amo lo que hago y espero que cada día la CUPS crezca más.

Hola soy Alicia Marta Ferreira, tengo 51 años. Hace 20 años que trabajo en la fábrica. En diciembre del 2011 nos dejó el patrón. Fue muy duro, desgarrados por quedar sin trabajo. Con la ayuda de nuestra familia y el pueblo pudimos seguir. Fue muy difícil convivir, hacer guardia. Muchos compañeros se fueron. Pasó mucho tiempo sin cobrar un peso. Un día decidimos ponernos a trabajar y así llevar un peso a nuestra casa. Y así llevamos 10 años que formamos una cooperativa. Con mucho sacrificio y lucha y día a día tenemos trabajo gracias a Dios. Hacemos ropa deportiva, ambos, camperas. Hemos tomado gente nueva. Mi hija por ejemplo está trabajando con nosotros. Ella no sabía nada, ahora ya aprendió a manejar la máquina y atiende la tienda y está muy contenta. Soñamos que algún día el gobierno nos ayude con la expropiación y así trabajar tranquilos y poder ganar buen sueldo.

Hola soy Santiago. Yo empecé trabajando 6 años bajo patrón y ahora trabajo hace 10 años en una cooperativa. Estoy trabajando en empaque, reviso las prendas y en planchado. El lugar donde estoy trabajando me gusta mucho y tengo compañeros muy buenos para trabajar.

Siempre trabajamos todos iguales y son muy buenos compañeros todos conmigo. Cuando necesité una ayuda de ellos estuvieron para ayudarme. Y me gusta trabajar acá en la CUPS. Gracias a Dios hoy tenemos mucho trabajo y podemos llevar un sueldo a nuestros hogares y eso me pone muy contento y me da ganas de seguir trabajando en la cooperativa.

Hola soy Jaqui. Tengo 26 años y estoy trabajando en la cooperativa CUPS de hace 5 años. Para mí la cooperativa es como un segundo hogar. He aprendido muchas cosas y conocido a mucha gente. Y así como en una casa hay muchos problemas, en esta cooperativa también pasa lo mismo. Hay buenos y malos momentos, pero lo más importante es la unión que tenemos todos para salir adelante, donde todos opinamos y sacamos conclusiones juntos. Por cuestiones de la vida me tuve que ir de la cooperativa durante 1 año porque no alcanzaba para pagar una niñera. Tengo 2 hijos y un embarazo lo viví en la cooperativa. Fue una experiencia muy linda porque todos estaban atentos o me preguntaban cómo me sentía o me aconsejaban cosas lindas.

La experiencia que también voy a guardar siempre va a ser la unión que pusimos todos para pagar una deuda grandísima que teníamos, donde por mas cansados que estuviéramos veníamos igual porque sabíamos que no nos quedaba otra, porque siempre la tuvimos que luchar solas sin la ayuda de la política ni nada, pero con la gran suerte de que nuestra familia siempre estuvo al pie del cañón para ayudarnos y acompañarnos, como también la ayuda de la gente del pueblo que es muy solidaria con nosotros.

La verdad que pasaron muchas cosas en esta cooperativa y todavía se que nos faltan muchas otras por vivir, pero de todo, sea tanto bueno como malo, se lleva un lindo aprendizaje. Las charlas, cenas, las jodas por la noche que hacíamos para festejar algo, idas al balneario y tantas cosas más que se extrañan ya que estamos en pandemia y no pudimos hacerlo más. Y ya que hablamos de pandemia, sí,

hubo tiempos duros en la cooperativa, eso fue lo más duro, en donde no podíamos trabajar y no llevar nada para comer a la casa. Era tan triste ver la cooperativa cerrada y creo que todos no veíamos la hora de volver, como así también creo que, a la mayoría, y me incluyo, nos va a costar tanto despedirnos el día de mañana que sea necesario. Muchas gracias cooperativa CUPS por todo lo vivido.

Hola soy Mariela, yo comencé a trabajar en el año 2005, cuando era Circus, yo venía de Tilisarao junto con otros compañeros. Viajé durante 5 años, en los cuales pasamos muchas cosas al compartir el transporte (La trafic). Los dos años restantes antes de la toma de la fábrica decidí venirme a vivir a Concarán porque me gustó el pueblo, su gente y tenía trabajo.

Cuando empezó a faltar el pago de nuestras quincenas, vacaciones aportes y se hizo insostenible la situación era diciembre, se llegaban las fiestas y nosotros mal, tratando de ser positivos y pensar que podíamos llegar a un acuerdo con el patrón (Enrique) pero sólo nos entregó algo de dinero para pasar las fiestas. Nuestras caras de tristeza, nuestros ánimos no eran los mismos desde que empezaron a faltar nuestras quincenas. Todo lo que pasamos el día que se tomó la fábrica. Recuerdo lo feo que fue, los nervios y llorar de que todo terminara así sin llegar a un acuerdo con la patronal. Los días que vinieron nos fortalecieron y nos unimos para construir la cooperativa. Muchos se fueron y pocos se quedaron desde el primero día. Yo estuve un tiempo y me tuve que ir por razones personales, pero hoy estoy devuelta poniendo mi granito de arena a la cooperativa. Hemos pasado muchas noches de reunión cuando nos quedábamos en la fábrica para cuidar que no nos llevaran las máquinas. Nada fue en vano, todo tuvo su fruto, la gente acompañó y se sumaron a nuestra lucha.

Hay mucho que agradecer a cada persona que nos acompañó y nos apoyó, a nuestras familias porque también fueron parte de esta lucha. Todos los días nos ponemos la

camiseta de la CUPS y salimos a pelearla como todos estos años.

Hola me llamo Sandra Zabala, trabajé en Circus durante 19 años. La verdad que no me gustaba trabajar bajo patrón. Había mucha presión, no se podía trabajar tranquilo. Algunos compañeros tuvimos que tomar la fábrica porque no nos pagaban la quincena hasta que formamos una cooperativa a la que le pusimos el nombre de CUPS. Ya hace 10 años que seguimos en la lucha. Gracias a Dios que siempre tenemos trabajo. Somos en este momento 19 compañeros. Primero no nos animábamos a coser en las máquinas, pero hicimos coraje y en marzo del 2012 comenzamos a trabajar. Trabajamos con varias marcas como Vitnik, con poco tiempo Bando, con una cooperativa de Devoto que algunas veces le realizamos trabajos y "21 de Setiembre" que nunca nos hace faltar el trabajo, también realizamos trabajo algunas veces con el gobierno.

Compramos 2 máquinas de doble aguja. También nos dieron un subsidio de la Nación en donde pudimos comparar una maquina bordadora y otra sublimadora que son de muy buena ayuda gracias a Dios.

A pesar de la pandemia nunca nos faltó trabajo. La verdad que estoy muy contenta. Me gustaría que nos expropien la fábrica, sería una alegría inmensa y que el gobierno nos ceda a nosotros, a la cooperativa.

Ahora en este momento estamos trabajamos de 6 de la mañana hasta las 13 hs, menos el viernes que nos retiramos a las 12 hs. Bueno esa es la rutina que tenemos en la cooperativa.

Hola!! Soy Nancy vivo en Concarán y trabajé en Circus durante 11 años. Les cuento que trabajar en Circus no nos era tan grato porque el dueño en un momento dejó de pagarnos las quincenas completas. Y nos daba muy poca plata hasta que un buen día no vino más y nos dejó adeudado casi 6 meses, aguinaldos y vacaciones.

Hasta que un buen día nos pusimos todos de acuerdo y nos pusimos fuertes y empezamos con un sueño llamado “CUPS” (Compañeros unidos para siempre). Y así empezamos el camino de muchos sueños, esperanzas, alegrías y tristeza. El sueño empezó siendo muy poco, pero el empeño que pusimos fue más grande y el querer progresar nos llenó de entusiasmo y hoy todo eso dio su fruto.

Hoy a casi 10 años de este volver a empezar fuimos aprendiendo de nuestros errores, aprendiendo a estar más unidos y a tener otra visión del futuro de CUPS.

Ya tenemos una marca propia y a la par haciendo otros trabajos. Al principio fue para poder subsistir. Hoy con un poco más de experiencia podemos decir que pudimos salir adelante gracias al esfuerzo conjunto.

Algunos se fueron por varias cuestiones (algunos no conformes con los pagos, otros por cuestiones personales y por desacuerdos). Y los que quedamos intentamos mantener en pie lo que tanto costó... ¡Porque tuvimos que aprender mucho!!! A tratar con proveedores, a hacer quincenas, a que la plata alcance para cada pago.

Y esto fue un poco el camino recorrido, de aprender a querer seguir siendo CUPS y que todos puedan saber y entender un poco de lo vivido por cada uno de nosotros.

Hola soy Lucia, tengo 49 años, hace 31 que trabajo en la fábrica. Hoy con una responsabilidad y orgullosa de ser la presidenta de la cooperativa. Pasando por muchas cosas, momentos muy duros donde lloramos, nos peleamos, nos reímos, festejamos, podría decir que esta es mi segunda casa. Pero siempre adelante con la ayuda de Dios y nuestra familia, el pueblo de Concarán y amigos que fuimos haciendo por todos lados. En especial a Nahuel Churin que un día llegó como un sueño que se hizo realidad de a poco, de una cooperativa que comenzó hace 10 años. Pidiendo a Dios mucha fuerza para seguir adelante con este sueño, para ser nosotros, nuestra identidad, la CUPS.

Hola soy Sandra Ayllón. Mi historia en la fábrica Circus fue de una operaria cualquiera, un número mas para el patrón, un número que tiene que hacer producción sin importar si estás bien, si necesitas hacer trámites o tus hijos enfermos, que no le importa tu vida o tus problemas. Era un mundo en el que solo tenías que producir y no mirar hacia ningún lado, ni charlar. Hasta que, tal vez por suerte, el patrón no pagó a sus empleados y esos empleados después de muchos reclamos nos decidimos a tomar la fábrica pensando que el patrón ya pagaría y seguiríamos trabajando. Pero pasó que fuimos abandonados por el patrón, desapareció, se lo tragó la tierra, por eso digo ¡Por suerte! Porque después de eso todo cambió. Pasamos angustia y mucha preocupación antes de formar la cooperativa. Pero cuando por suerte nos decidimos a formar la cooperativa a la cual la llamamos CUPS (Compañeros unidos para siempre) empezó una historia nueva en mi vida, una oportunidad única de experimentar una vida especial porque los compañeros se transformaron en familia y como toda familia hay desencuentros, discusiones, malos entendidos, nada que no se haya superado, una familia que en las buenas y en las malas estamos presentes para cada compañero. Aprendimos muchas cosas, a compartir, a escucharnos y a trabajar unidos. Nos pasaron muchas cosas, buenas y malas, en el transcurso de este tiempo, pero lo que más valoro es que trabajamos con dignidad, tranquilos, aprendiendo día a día en esta lucha que nos dio el trabajo que tanto anhelamos. El trabajo y la dignidad que una vez una empresa llamada Circus nos quiso quitar.

Dispositivos de formación en fábricas recuperadas por sus trabajadoras/es. La experiencia de la cooperativa CUPS (Compañeros Unidos Para Siempre)

Walter Olguin

1. Introducción

Cuando a principios del año 2012, comenzaron a circular las noticias que en el parque industrial de San Luis y en la localidad de Concarán, habían sido tomadas dos fábricas por sus trabajadores y trabajadoras, muchos de los que hemos participado en distintas movilizaciones populares en la provincia, comprendimos que estábamos ante un acontecimiento inédito en estos lugares. Para algunos de los docentes y estudiantes de las carreras de educación de la Universidad Nacional de San Luis (UNSL) que nos acercamos a solidarizarnos, era la primera vez que íbamos a una fábrica del parque industrial y por supuesto a una fábrica tomada por sus trabajadores/as. ¿Qué nos movilizó a ir? Sin duda nuestra historia de militancia social. Esto definía y sigue definiendo el lugar político-pedagógico de aquellos docentes y estudiantes de la universidad que nos hicimos presentes junto a otras organizaciones para apoyar a los trabajadores y trabajadoras. También define el lugar desde donde se enmarca esta publicación: la convicción de que la educación es una herramienta para la emancipación social y política de los sectores populares.

Luego de tres años de acompañamiento pedagógico sostenido en esas dos fábricas recuperadas, la textil CUPS de Concarán y la autopartes INDIEL¹ de la Ciudad de San Luis, entendíamos que era tiempo de hacer el registro de esta experiencia, cargada de emociones, contradicciones, planteos y replanteos. Era tiempo de reconstruir un proceso de formación que tal vez había abierto a nuevas miradas a

1- *La Cooperativa INDIEL (ex PRESTOLITE-INDIEL) fue una fábrica de autopartes recuperada por sus trabajadores y trabajadoras. Contaba con sedes en San Luis y La Matanza. Esta experiencia de cooperativización culminó en el año 2016.*

los trabajadores y trabajadoras de las fábricas y, sin duda, a nosotros como educadores en tanto transitamos un camino hasta entonces no pensado. Un camino que partió de la práctica, de la acción en terreno, de las propuestas y demandas de formación y capacitación para quienes se iniciaban al mundo del cooperativismo y que después del calor de las urgencias era imperativo sistematizar.

Este libro trata sobre la experiencia de la cooperativa CUPS entre los años 2012 y 2015. Su elaboración es parte del desarrollo de una tesis sobre dispositivos de formación en fábricas recuperadas en San Luis y del acompañamiento por momentos cercano e intenso y por momentos intermitente de integrantes de organizaciones sociales y culturales del Valle del Conlara y de la ciudad de San Luis al proceso de recuperación de la ex textil CIRCUS por sus trabajadores y trabajadoras.

Algunos resultados de la tesis mencionada son presentados con el propósito de dar cuenta de ciertas problemáticas del trabajo sin patrón que se pueden visualizar a través de los talleres, cursos y encuentros que aquí se reconstruyen.

Este libro, pretende ser un registro más de la experiencia de la CUPS, cuyas/os integrantes siguen sosteniendo, con muchas esperanzas y dificultades, un proceso inédito en el ámbito de la producción fabril en el interior de una provincia que vivió la llegada de cientos de industrias en los años 80 y padeció su partida entre fines de los 90 y principios del 2000.

Antes de continuar con la presentación de los temas que se abordarán en este libro, quiero narrar una escena acontecida recientemente en la CUPS.

El sábado siete de diciembre del 2019 se realizó la quinta Minga Libertaria en la CUPS. Como en ocasiones anteriores se ha invitado a la comunidad de Concarán y pueblos de la zona. En el predio al aire libre de la fábrica se montó un escenario donde actuaron músicos populares de la zona del Valle del Conlara. Los trabajadores y trabajadoras de la fábrica establecieron un puesto de venta de comidas: empanadas fritas y choripanes. En años anteriores hubo carne a la masa y chivito. Dentro del predio se ubicaron puestos de artesanos locales y organizaciones sociales que llevaron sus productos: desde

libros y revistas hasta comida vegetariana. Dentro de la fábrica se habilitó la venta al público de remeras y conjuntos deportivos que se producen en la CUPS. Los precios son baratos comparados con el precio del mercado. La Minga Libertaria estaba prevista “a partir de las 11 y hasta que caiga la tardecita”. Durante ese tiempo actuaron ballets de academias folklóricas, guitarristas, un poeta. Un vecino del pueblo, acompañado por una pista grabada, cantó un repertorio de tangos y melódicos y, cuando entonó un cuarteto, la gente se levantó de las mesas para bailar en el patio de la fábrica. La intención era cerrar la jornada hacia la noche con “los hermanos Villegas” que eran el número principal, pero a eso de las siete de la tarde vino una tormenta con mucho viento, lluvia y piedra. Hubo gente que salió apurada a poner los autos a resguardo y algunas familias se fueron. Las trabajadoras de la CUPS y parte del público empezaron a entrar las mesas y sillas mientras otros sostenían los hierros de un gacebo para que no se volara. Los sonidistas apresurados entraron los baffles al interior de la fábrica.

Adentro, se escuchaba el sonido de las piedras contra el tinglado; afuera llovía con mucha fuerza y había refrescado bastante. Los sonidistas enchufaron los equipos en los tomacorrientes de las paredes internas y el número central previsto para el cierre se acomodó frente a las máquinas de coser.

En el grupo de músicos había dos acordeones y tres guitarras. Largaron con rancheras y chamames y el público que aún quedaba bailó entre las líneas de producción y los mesones con recortes de telas. Afuera llovía y estaba frío. Adentro se sentía el calor del baile y del fernet que circulaba. No era la primera vez que llovía en la Minga Libertaria y no fue la primera vez que, ante el aguacero, dentro de la fábrica uno o una podía sentirse resguardo.

Rescato esta escena por dos razones, primero, para contrastarla con otras escenas vividas en la misma fábrica bajo patrón y como una constatación de la ruptura del régimen de encierro y disciplinamiento del dispositivo fabril y su orden policial (Ranciere, 2007). Segundo, para plantear que esta escena es posible después de siete años de cooperativización que exigió intervenciones sobre distintas dimensiones del dispositivo fabril. Algunas de estas intervenciones fueron favorecidas por instancias educativas pensadas y planificadas

explícitamente, y otras por la misma formación que aconteció en el cotidiano.

Esta escena del 2019, no hubiera sido imaginable 30 años antes cuando capitalistas nacionales instalaron una sede de la textil Circus en Concarán, para gozar de los beneficios de la promoción industrial que los eximía de pagar impuestos. La empresa inició con noventa operarios y cosía para marcas internacionales como Adidas y Puma.

Mientras estaban bajo patrón las trabajadoras narraron que tenían que estar agachadas todo el tiempo y no podían hablar. El control del proceso productivo en la fábrica textil de Concarán, se llevó a cabo a través de la figura de una supervisora en alianza con algunas encargadas de línea o administrativas con quienes ejercía una sistemática utilización de la violencia psicológica. El predio funcionaba prácticamente como lugar de encierro. Según el relato de las compañeras, los cuerpos de algunas trabajadoras llegaron hasta el desvanecimiento y el sufrimiento de dolores extremos:

*-No se si sos una persona para ellos...si estás enfermo tenes que trabajar...he visto compañeros desmayarse porque estaban enfermos y recién dejarlos ir a la casa por que ya se desmayaron, no podían hacer nada...
(Relato de Sandra, 2018)*

Isabel: -Un día me agarró el dolor de muela...

Beatriz: -Estaba tirada en el baño te acordás?

*Isabel: -Me dolía tanto...me fui al baño y rompí a piñas los azulejos del baño...partí un azulejo del baño...no me dejaba ir...me agarró los nervios...me agarró el oído...me acuerdo que después fui al médico y me dijo que te agarró el oído. Estuve dos o tres veces meses con un zumbido en el oído.
(Entrevista a Isabel y Beatriz, 2017)*

La supervisora decidía el entrar o salir de la fábrica. Esa potestad, derivó en un abuso de la autoridad que se ejerció de manera arbitraria y perversa con efectos directos en el cuerpo y las emociones de las trabajadoras. En ambos relatos se tratan de cuerpos que sufrieron hasta el desvanecimiento o la autoviolencia.

La situación cambió a partir de un largo conflicto salarial en el 2011 que derivó en la toma de la fábrica por sus operarios en el año 2012. En enero de ese año y luego de ver el documental Grissinnopolis, las y los ocupantes deciden convertirse en cooperativa.

En estos libros se reconstruyen cinco dispositivos de formación puestos en práctica durante el proceso de ocupación y cooperativización de la fábrica, estos dispositivos fueron (1) La proyección del documental Grissinnopolis (2) El Curso de Comunicación y la Elaboración del Reglamento Interno (3) Talleres de Cooperativismo y Autogestión (4) Taller con otras organizaciones (5) Taller de Diseño, Corte y Moldería.

En estas reconstrucciones se relatan cómo surgieron las demandas y propuestas de formación, qué problemáticas se trataron, quienes las llevaron a cabo y de qué forma se hicieron. La reconstrucción de estos dispositivos se realizó tomando como fuente distintos registros escritos, orales y audiovisuales que daban cuenta de la experiencia colectiva e individual que atravesaron los y las trabajadoras.

Además de la narración de estos procesos de formación, se realizará un análisis de los mismos utilizando para ello cuatro dimensiones: 1) la dimensión del nosotros 2) la dimensión de los saberes 3) la dimensión del espacio 4) la dimensión del tiempo. Las referencias teóricas que orientaron el análisis recuperan el carácter formativo que tienen las prácticas cotidianas que se desarrollan en el espacio de la producción (Guelman, 2015), así como las situaciones inéditas acontecidas a partir del “trabajo sin patrón”, como instancias mediadoras que ponen a prueba las subjetividades de los y las trabajadoras.

Luego de esta introducción y antes de la reconstrucción y análisis de los dispositivos de formación, hemos creído conveniente realizar una breve reseña histórica sobre la industria textil en Argentina que aporta a entender algunas particularidades de este rubro y el “lugar social” destinado a un sector de la producción compuesto mayoritariamente por mujeres.

2. RESEÑA SOBRE LA EXPLOTACIÓN EN LA INDUSTRIA TEXTIL EN ARGENTINA Y LA HISTORIA DE CIRCUS

¡Pobre costurerita! Ayer cuando pasaste/envuelta en una racha de tos seca y tenaz,/como una hoja al viento, la impresión me dejaste/de que aquella tu marcha no se acaba más.// Caminito al conchabo, caminito a la muerte,/bajo el fardo de ropas que llevás a coser,/quién sabe si otro día quizá pueda verte, pobre costurerita, camino del taller. (Catulo Castillo, 1929)

La historia de la textil CIRCUS no pudo ser reconstruida con la extensión o detalle que hubiéramos querido. De uno de los registros que contamos, extrajimos el dato de que fue creada en Argentina en 1969 por capitales nacionales (Romina de D' Eramo, 20 de enero de 1998). Desde esa fecha hasta fines de los noventa no tenemos información sobre sus actividades. Si tomamos 1969 como fecha de fundación, podemos señalar que la empresa fue creada en la segunda etapa del proyecto de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), donde el rubro textil -a diferencia de la primera etapa- no formaba parte de las ramas que lideraban y dinamizaban el crecimiento industrial en nuestro país. Por el contrario, pasaría a ser una rama de la industria con desarrollo "vegetativo", relegada en cuanto a inversión de capitales extranjeros y foco de las embestidas de los empresarios contra los trabajadores a través de las políticas de "racionalización" e "incentivos" de la producción, que incluía despidos e intensificación del trabajo (Minieri, 2012).

En el año 1998, CIRCUS tenía el objetivo de constituirse en la primera marca de ropa para niños en todo el país con una estimación de 1800 locales de venta para el año 1999. Como parte de este objetivo, la empresa había adquirido las licencias de Walt Disney y Cartoon Network. Además de la marca para niños, CIRCUS producía indumentaria "clásica" que vendía en cadenas de supermercado; asimismo, y debido a su gran capacidad de producción, confeccionaba para firmas líderes. Sabemos que entre esas firmas se encontraban las multinacionales Adidas y Puma (Registro de Conversación con Lucia, 2019). Para esa época, la empresa ya contaba con dos plantas

de producción, una en San Luis y otra en Buenos Aires. Entre las dos plantas en 1998 sumaban una producción anual de 1.200.000 prendas, cifra que esperaba duplicarse para el año siguiente.

CIRCUS era una de las tantas fábricas que tenían sus plantas principales en las aglomeraciones industriales del gran Buenos Aires y a principios de los 90 trasladó algunas líneas de costura a la Provincia de San Luis a raíz de la promoción industrial que las eximía de impuestos. En la fábrica de San Luis, se realizaba costura, avíos, planchado y empaque; el diseño era realizado en los talleres de las grandes marcas. Una de estas marcas era la empresa Vitnik de capitales nacionales que en el 2010 facturó 45.000.000 de pesos y proyectaba su expansión a Brasil. (F. Donovan, 27 de marzo de 2011, La Nación). Esta empresa se vio envuelta en una causa por trata de personas y evasión de impuestos (Argenpress, 31 de marzo 2011). Un aspecto interesante de señalar es que, a diferencia de la industria automotriz -fuertemente regulada-, las condiciones laborales en el rubro textil han estado asociadas desde sus inicios en nuestro país a peores condiciones laborales: bajos salarios, intensificación, jornadas laborales extensas, trabajo a domicilio, desregulación (Belini, 2010; Pascucci, 2007). Esta situación se reproducía y agudizaba en un pueblo rural del interior de la provincia, sin ninguna tradición sindical fabril y en un rubro donde las tareas siempre han sido ejercidas mayoritariamente por mujeres.

La industria del vestido tiene una larga historia en Argentina. La máquina de coser ingresó en Argentina a mediados del siglo XIX y su incorporación a los talleres textiles -todos ellos en Buenos Aires- favoreció el surgimiento de la manufactura moderna a principios del siglo XX y fue una de las condiciones para su transición hacia “la gran industria” (Pascucci, 2007) que se conformó partir de 1930 con el régimen de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

Si, como sostiene Belini (2010), la industria textil lideró la primera etapa del régimen ISI en nuestro país, también hay coincidencia en que esta rama se caracterizó por su heterogeneidad y su atraso en la mecanización y racionalización del proceso de producción -o algunos eslabones del mismo-, lo que tendrá incidencia directa en la explotación de la mano de obra femenina. Por ejemplo, en la industria del rayón en los años 30 se diferenciaban dos eslabones en el proceso,

por un lado, la producción de hilandería y por otro lado la tejeduría; la primera era una industria química que requería grandes inversiones en maquinarias e instalaciones y que era realizada generalmente por capitales extranjeros. Por el contrario, las tejedurías requerían menos inversiones en tecnología avanzada y en instalaciones especiales lo cual generó que emprendedores nacionales instalaran talleres textiles en los zaguanes de los barrios populares. Las grandes empresas textiles de capitales nacionales, para expandir su producción sin ampliar lugares de trabajo o para eludir el registro de las/os obreras/os, promovieron el sistema de “fazonniers” (Belini, 2010), a través del cual se pagaba por cantidad de pieza confeccionada a grupos familiares que instalaban su taller en la propia vivienda. En esos talleres a domicilio, generalmente lo que se hacía era “la costura” de las prendas que ya venían cortadas y habían pasado por las instancias anteriores de moldería y diseño.

Los registros sobre esta división del trabajo datan de las manufacturas de fines del siglo XIX. El trabajo a domicilio, además de implicar que los costes de la máquina corriesen a cargo de la obrera también implicaba una forma de dispersar las posibilidades de una acción colectiva -y la agremiación- si las costureras estaban concentradas en un mismo establecimiento.

En algunos aspectos, la industria textil no ha cambiado. En estudios sobre la situación actual, D’Ovidio (2007) vuelve a establecer una diferenciación entre “industrial textil” e “industria de la indumentaria”. La primera se encarga de la fabricación de hilados y telas, con importante inversión de capital e importantes grados de formalización del trabajo; la segunda es la que nuclea a los talleres de la confección que no precisa gran inversión de capital y las condiciones laborales se caracterizan por su precariedad e irregularidad.

La industria de la confección es el espacio donde en la Argentina de los 90 se vivieron situaciones de “trabajo esclavo”. Asimismo, al igual que en décadas anteriores se sigue manteniendo una gran heterogeneidad en cuanto a la composición del sector indumentaria: el 74,2% se trata de micro empresas con menos de 5 empleados, el 22% pequeñas empresas entre 6 y 40 empleados, 2,7% medianas empresas entre 41 y 150 empleados y sólo el 0,48 son grandes empresas con más de 150 trabajadores (D’Ovidio, 2007). Esto es importante señalarlo

pues nos da la pauta de que los talleres de confección se sostienen generalmente con pocos trabajadores y, por otro lado, que es pequeña la incidencia de las grandes empresas en la generación de empleo.

Esta heterogeneidad se condice con la división del trabajo en este sector a nivel internacional y local donde las “firmas líderes” tienden a concentrar sus actividades en áreas de marca, imagen, diseño, marketing y comercialización, tercerizando la mayor parte de la confección en talleres o talleristas intermediarios fuera de la empresa. D’Ovidio (2007) señala que las etapas de diseño, moldería y corte son las que quedan centralizadas en las “empresas-marcas”, por ser estas las etapas en que se establece el valor agregado del diseño y en la optimización del género por molde. El resto (confección, avíos, terminaciones y planchado) es tercerizado fuera de la empresa a través de la contratación de talleristas. (p.34).

La tercerización a talleres que generalmente se caracterizan por su “atraso tecnológico” ha estructurado el funcionamiento de este sector prácticamente desde sus inicios a fines del siglo XIX hasta la actualidad y ha influido fuertemente en la intensificación del trabajo de los talleres de confección, tales como la planta de CIRCUS que funcionaba en Concarán, un pueblo de 5.000 habitantes del interior de la provincia.

Para el año 2010, CIRCUS contaba con 90 operarios. A principios del 2011 los y las trabajadoras realizan un paro de nueve días por atraso en el pago de vacaciones y aguinaldos. Después de una instancia de negociación en el Programa de Relaciones Laborales en San Luis se logró un acuerdo que incluía el pago de lo demandado. Con la vuelta a la producción, los dueños de la fábrica despiden a “los cabecillas” del paro e incumplen con lo acordado. Ante nuevos reclamos, los dueños hicieron la promesa de que si sacaban una “gran producción” en noviembre les iba a saldar lo adeudado. Las/os obreras hicieron la producción y tampoco les pagaron. El cinco de enero del 2012, las trabajadoras de CIRCUS deciden ocupar la fábrica como un modo de presión para llegar a un acuerdo y cobrar lo adeudado. Ante la falta de un resultado favorable para las/os trabajadoras/es, los mismos deciden continuar con la ocupación de la planta y el empresario resuelve abandonar la fábrica a su suerte. La ocupación de la fábrica contó con el apoyo de la mayor parte del pueblo de Concarán y del

intendente. El 30 de enero del 2012 los visitó Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT) y el INAES y se constituyeron como cooperativa de trabajo.

De costureritas a leonas

Ahora que nosotros probamos el fruto prohibido de saber cómo y cuánto lleva en dinero lo que sale hacer un saco y cuánta ganancia deja, ya no queremos tener más patrones
(Trabajadora de Brukman. En Isitan, 2007)

El rubro textil es una rama feminizada de la industria en articulación con la división sexuada del trabajo del modo de producción capitalista. La integración de la mujer al mundo de la manufactura y de la industria en Argentina ocurrió de manera contradictoria ya que el espacio destinado socialmente a la mujer era espacio doméstico, del cuidado de los hijos y la casa. Las tareas por fuera del hogar las hacían por extrema “necesidad”. Las imágenes construidas respecto de las mujeres que ingresaban al rubro textil -en talleres o a domicilio- en los años 20, eran imágenes “sombrias” (Lobato, 1995), de costureras agobiadas, enfermas, débiles, como las que describían los tangos. Si bien estas representaciones denunciaban la explotación laboral a la que eran sometidas, también lamentaban la mala suerte de quienes se vieron forzadas a abandonar el ámbito del hogar y el lugar social previsto para ellas. Esta representación irá cambiando hacia los años 60, cuando el trabajo en la costura iba a ser considerado como un camino hacia el logro de cierta independencia individual. Tal es el caso de las novelas “María simplemente María” (1967) o “Rosa de Lejos” (1980) que narran el camino de mujeres del interior del país, del mundo rural y sin estudios primarios que, a través de la educación y la realización de “cursos de corte y confección”, logran convertirse en modistas y ascender en la escala social.

Más allá de estas representaciones, ha sido constatado que la incorporación al trabajo fabril de las mujeres en Argentina se realizó en condiciones desiguales con los varones respecto de la estructura de calificaciones y la estructura salarial. Tal como sostienen Norando

(2013) y Lobato (1995), el salario de una costurera calificada o semi calificada era menor que el de un varón en categoría de peón en el mismo rubro. Si bien, puede ser cierto que el mercado reconocía calificaciones y saberes diferenciales entre mujeres (Pascucci, 2007), no menos cierto es que estos saberes se “desvalorizaban” respecto de los trabajadores varones, entre otras razones, porque el salario femenino se consideraba un salario “complementario” al del varón, al menos hasta mediados del siglo XX. A su vez, los puestos que requerían mayor especialización eran ocupados mayoritariamente por los hombres.

Vale agregar una comprobación más respecto del lugar asignado a la mujer en la división sexual del trabajo: en una rama de mayoría de trabajadoras mujeres, la conducción de los sindicatos era ejercida por varones (Norando, 2013; Lobato, 1995). Esto se explicaba entre otras razones porque el espacio público era un espacio fundamentalmente masculino y las militantes mujeres no pasaban de ocupar alguna vocalía. Si fue relativamente tolerado el trabajo femenino en la industria por razones de necesidad y para complementar el ingreso del jefe de hogar, no era bien visto socialmente que las mujeres dedicaran horas a la actividad sindical y no continuaran a la salida de la empresa con sus tareas de la reproducción de la vida. En este sentido, el dispositivo fabril bajo patrón y la organización política de lucha sindical, tendieron a reproducir las desigualdades de género de la sociedad capitalista.

Es importante señalar un cambio en las representaciones respecto de la participación de la mujer en el ámbito público en general y de las trabajadoras textiles en particular que resulta contemporáneo del proceso que estudiamos. En el 2015, se grabó una novela que se estrenó en el 2016 y fue de alcance masivo: “La Leona. Historia de amor, pasión y lucha”, protagonizada por Nancy Dupla y Pablo Echarri. La heroína de esta novela es una obrera textil que se constituye en líder de una toma de fábrica por la defensa de su trabajo. El personaje rompe con los estereotipos de mujer en distintos órdenes, el sexual, el intelectual, el político y, aunque no es abiertamente feminista, comparte ciertos códigos que pertenecen a ese movimiento de mujeres (Angilleta, 2016). En la novela, las trabajadoras y trabajadores textiles luchan contra el vaciamiento patronal y logran la expropiación

de la fábrica. Los personajes comparten los códigos del movimiento de empresas recuperadas. Incluso más, la novela fue filmada en la fábrica recuperada Alcoyana (Borda, 2016). Tal como dice Angilleta, “La leona” – y ya no la “costurerita” o “simplemente María”- empieza a ser una opción habilitada socialmente para las mujeres en general y las del rubro textil en particular. Una habilitación que empezó a ser construida en el marco de la “insurgencia” social del 2001 por las obreras de la textil Brukman en Buenos Aires. Si la fábrica Zanón es un “ícono” de las fábricas recuperadas en Argentina, también lo fue la textil Brukman, ocupada y conducida mayoritariamente por mujeres. El carácter subversivo del lugar de estas obreras textiles fue registrado y difundido a través del cine alternativo en “The Take” (Lewis y Klein, 2004) o “Le femmes de la Brukman” (Isiten, 2007) y también en la TV Pública Argentina donde fueron mostradas como “Las heroínas de la Textil Brukman” (Visión Siete, 2010). Se trató de la experiencia de mujeres que sin militancia previa e impulsadas por un reclamo salarial y luego por la defensa de su fuente de trabajo resistieron tres desalojos de la policía, pasaron a ocupar un lugar de referencia en las movilizaciones sociales y lograron la expropiación de la fábrica.

Lo que los medios masivos mostraron a través de la ficción de “La leona” remitía a una realidad social que -aunque minoritaria- excedía la excepcionalidad, para el año 2013, de 310 empresas recuperadas, 31 eran fábricas textiles. Las trabajadoras de la ex CIRCUS formaban parte de esta realidad donde configuraron no sin contradicciones y ambigüedades sus propias subjetividades. En este sentido, las mujeres de la CUPS, sean conscientes de ello o no, desbordaron el lugar político que el mundo de la producción fabril bajo la conducción del capital y en alianza con el patriarcado, tenía previsto para ellas.

3. DISPOSITIVOS DE FORMACIÓN EN LA CUPS



3.1. La proyección del documental Grissinnopolis

Fue entonces que se acerca a nosotros el señor Nahuel Churin, y nos trae un video llamado Grissinopolis, que muestra la historia de una fábrica recuperada; es a partir de aquí que empezamos a ver la posibilidad de recuperar nuestras fuentes de trabajo a partir de la conformación de una cooperativa. (Memoria de CUPS, 2012)

Cada vez que cuentan su historia como cooperativa, que la han contado muchísimas veces a lo largo de 7 años, las trabajadoras de CUPS vuelven a narrar la llegada de Nahuel y el “video” sobre una fábrica de grisines². En los momentos de la toma de CIRCUS por sus operarias/os en el 2012 y en ocasión de las protestas por las deudas de la patronal, las y los trabajadoras/es de esa fábrica repartieron panfletos a la gente del pueblo de Concarán. Entre esas personas estaba Nahuel Churín que trabaja en el INTA. Recuerda Nahuel que cuando le dieron ese panfleto llegó a su casa y pensaba cómo podría ayudarlas. Al otro día fue a la fábrica con la película Grissinopolis -un documental argentino que él había visto durante el cursado de una maestría.

Como veremos mas adelante, la proyección de Grissinnopolis en la fábrica tomada por las trabajadoras y trabajadores constituyó un dispositivo pedagógico que abrió los horizontes de posibilidades a los sujetos en una situación de crisis. Hasta ese momento, el conflicto era salarial y la ocupación de la fábrica tenía el objetivo de resolver ese conflicto. Sin embargo, ya no había respuestas y tampoco un interlocutor con el cual negociar. Tal como lo expresaran las trabajadoras, la situación era de incertidumbre.

El gesto solidario de acercar una película fue recibido por las y los trabajadoras/es de la toma quienes, después de ver el documental, comenzaron a reconocer en Nahuel a un referente externo que junto a otros, acompañarían el proceso de cooperativización. La película se proyectó dentro de la fábrica ocupada por las y los trabajadores con la producción detenida, durante el mes de enero del 2012, en la

2 *Se refieren a Grissinópolis, documental argentino dirigido por Darío Doria, con guión de Camdarela, estrenado en el año 2004.*

espera de la resolución del conflicto salarial. No tenemos el registro de lo que pasó en las/os trabajadoras/es durante la proyección, sus primeras reacciones, si les gustó o no la película, si hablaron, si hubo debate, alguna reflexión. Lo que sí hemos podido comprobar es que esa proyección marcó un antes y un después en la lucha que estaban llevando adelante las y los obreros de la CIRCUS.

Según lo han expresado en distintas ocasiones, después de ver la película las operarias y operarios que ocupaban CIRCUS, decidieron constituirse en cooperativa. Ya en la primera memoria de la cooperativa CUPS en el 2012, las y los trabajadoras/es dejan asentado:

Unas de la formas de hacernos escuchar y difundir nuestra lucha, fue a través de panfletos que se entregaban en el acceso del pueblo a todo aquel que transitaba por ahí. Fue entonces que se acerca a nosotros el señor Nahuel Churin, y nos trae un video llamado Grissinopolis, que muestra la historia de una fábrica recuperada; es a partir de aquí que empezamos a ver la posibilidad de recuperar nuestras fuentes de trabajo a partir de la conformación de una cooperativa. (Memoria de CUPS, 2012)

Otro testimonio de este encuentro está en el libro escrito por una de las trabajadoras³:

Un cierto día, un día muy particular sonó el timbre del portón de la fábrica. Se alcanzaba a ver la silueta de un hombre esperando que lo atendiéramos, no vestía traje, tampoco portaba maletín. Preguntamos quién era y qué necesitaba. Dijo llamarse Nahuel-Nahuel Churín. Dijo que tenía interés en ayudarnos y que nos traía un video. Un video llamado “Grissinnopolis” que contaba la historia

3 Se trata del libro “No es un cuento...es una realidad. La pequeña historia de una recuperada” escrito por Julia Hidalgo trabajadora de la CUPS. En el año 2015, Julia nos envió un correo a los profesores de la universidad con el texto que narraba esa historia. Desde los proyectos de investigación y extensión de los cuales participamos decidimos aportar a su diseño, ilustración e impresión.

de una fábrica recuperada. A partir de allí, empezamos a dejar atrás la incertidumbre y a tener un objetivo por el cual luchar y, que iba de la mano de lo que queríamos en un principio que era preservar nuestra fuente de trabajo. (Hidalgo, 2015)

Siete años después del 2012, al narrar públicamente su experiencia, las trabajadoras de la CUPS todavía la rescatan, como un hecho crucial en su historia de lucha:

En ese momento de incertidumbre que estábamos viviendo donde nuestros familiares tanto como el pueblo se acercó, nos ayudó, nos acompañó y en eso, apareció Nahuel, con un video de Grissinopolis, de una recuperada de Buenos Aires, la vimos y ahí pensamos hacer una cooperativa también nosotros, que se podía hacer. Entonces el 30 de enero del 2012 nos visitó la CNCT y el INAES y decidimos formar la cooperativa. (Conferencia de prensa CUPS, 2019).

Estos testimonios, desde el 2012 hasta el 2019, dan cuenta de la potencia que tuvo la proyección del documental en tanto dispositivo pedagógico capaz de enlazar a las costureras y costureros a un horizonte de futuro.

¿Cuáles son los aspectos de este dispositivo que habilitaron a ese cambio en el proyecto de las y los trabajadoras/es y las huellas de alfabetización política que dejaron en ellos?. Sin duda que una parte de la respuesta a esta pregunta la podemos encontrar en el contenido de la película. Seguramente otra parte de la respuesta la podríamos encontrar en el modo en que este material fue presentado y en el trabajo realizado sobre él, pero de ello no tenemos registro. Sin embargo creemos que puede ser interesante recuperar a continuación fragmentos de este documental que coinciden con algunos aspectos de la experiencia de la CUPS y que podrían haber generado un efecto “disruptor” en las trabajadoras y trabajadores en ese momento.

El documental reconstruye el proceso de recuperación y lucha por la expropiación a favor de los trabajadores de una fábrica de grisines en el 2004. En este proceso las mujeres tienen un papel principal. Al

principio de la película, una de ellas cuenta la lucha de Grissinnópolis a estudiantes de una facultad y les pide colaboración para un fondo de huelga⁴, en un lenguaje claro y muy cercano, en distintos aspectos, a las trabajadoras de la CIRCUS.

El documental registra las discusiones y debates de los/as trabajadores/as durante la ocupación, las diferencias que existen entre ellos y sus posiciones respecto de lo que va aconteciendo en el proceso de recuperación. Algunos de estos debates reflexionan sobre la política a partir de las tensiones con las organizaciones partidarias que apoyaban la autogestión:

Lo que está pasando ahora, es más política que otra cosa... porque si alguien está interesado en hacer trabajar la fábrica no los va a traer a ustedes para que filmen, los presentan en reuniones y toda la mar en coche, viene lo hace y lo hace callado, pero no, no lo están haciendo callado, es para que después digan qué bueno esto... están atrás de un voto (Trabajadora de Grissinopoli, En A4 Films y Doria, 2004)

En la película, esa tensión se manifiesta en una asamblea donde participan integrantes del bloque piquetero, asambleas barriales y estudiantes de una escuela. En esa asamblea se discute sobre el uso político que habría hecho una de las organizaciones partidarias sobre la primer horneada de grisines. En esa escena una de las trabajadoras toma la palabra y aclara la situación:

(...) No es sorpresa para nadie que nosotros tenemos visitas de todas las ramas habidas y por haber...pero grissinopolis no le pertenece a ninguna entidad, grisinopolis es grisinopolis, se decidió ponerse en marcha ya por una cuestión psicológica, estamos empezando a sentir el efecto del encierro, de la carga de la opresión, nos desbordó las ansias de trabajar. (Trabajadora de Grissinopoli, En A4 Films y Doria, 2004)

⁴ Entre las primeras memorias personales que guardo respecto del conflicto en CIRCUS, es la visita que hicieron a mediados del 2012 un grupo de trabajadoras de esa fábrica a la Facultad de Ciencias Humanas de la UNSL, donde narraron ante un curso con estudiantes y profesores su proceso de lucha y la decisión de convertirse en cooperativa.

El documental también registra la charla con un abogado donde les habla sobre lo que dice la ley y lo que pasa en la realidad, sobre la contradicción entre “el derecho al trabajo” y “el derecho a la propiedad”. También este abogado⁵ les aconseja que las organizaciones políticas que los apoyan no vengan con sus propios carteles, sino con carteles de Grissinópolis.

En el documental aparecen registradas las emociones de las trabajadoras y las dificultades de lograr la unidad interna:

-La negra lloró a mares ahí, sabes lo que pasa que hace tres meses que estamos adentro y vas tomando conciencia de lo que está pasando...

-Pero nosotros estamos con ustedes (contesta una militante social)

-Sí, pero yo quiero a mis compañeros.

(Trabajadora de Grissinopolis, En A4 Films y Doria, 2004)

Otra trabajadora, en el documental, expresa las contradicciones que viven:

-Yo lo que quisiera es que haya más compañerismo entre nosotros... acá somos todos iguales, acá no hay diferencia de nada... a mi me cansa esto, yo tengo muchos problemas y problemas muy graves, y necesito dinero, pero hay que aguantar... (Trabajadora de Grissinopolis, En A4 Films y Doria, 2004)

La búsqueda del compañerismo, la expresión de las emociones, la afirmación de la igualdad, fueron parte de las semejanzas situacionales que existían entre estos grupos de personas distantes en el espacio y el tiempo cronológico, pero cercanos en el espacio y el tiempo subjetivos de quienes vieron este documental.

Hacia el final de la película se muestra el debate en la legislatura

⁵ Ese abogado es Luis Caro. En el documental se puede apreciar una valoración negativa de los partidos políticos de izquierda que apoyaron la recuperación de esa fábrica.

de Buenos Aires, el voto a favor de la expropiación, y el canto de las personas presentes en el recinto: “¡Unidad de los trabajadores y al que no le gusta se jode, se jode!”. Las últimas imágenes refieren a un festival con murga y choripanes y un acto de reconocimiento en la fábrica a los/as trabajadores/as que lucharon por la expropiación. Se muestran en primeros planos el llanto de los y las integrantes de la cooperativa luego de esa victoria.

Estos fragmentos intentan recuperar aquellas escenas que podrían haber enlazado con los afectos y la sensibilidad de quienes aún eran operarias/os de CIRCUS y la intencionalidad política de los autores de esa producción audiovisual. Fragmentos seleccionados en función de cierta “familiaridad” con el proceso vivido en Concarán y también de una propuesta política fundada en la autonomía que el documental transmite. ¿Cómo respondieron las y los trabajadoras/es a esta propuesta? ¿Qué les pasó durante la proyección? ¿Cómo la significaron? Son preguntas que no se pueden responder desde algún registro directo de la experiencia de ese dispositivo, aunque sí a partir de sus efectos en las acciones posteriores y en los caminos que tomó la protesta en la textil CIRCUS.

La proyección del audiovisual fue la puesta en común y la transmisión de una herramienta social que forma parte del “repertorio de acciones colectivas” (Gracia y Cavaliere, 2007) construidas por los trabajadores a partir del 2001 en Argentina. La toma, recuperación y cooperativización de fábricas son experiencias sociales anteriores que habilitaron a las/os trabajadoras/es de la CIRCUS a representarse un proyecto colectivo y visualizar algunas problemáticas que surgirían en este proceso. Entre los tópicos que aborda el documental pueden mencionarse las relaciones intersubjetivas, la emocionalidad puesta en juego, la vinculación con las organizaciones externas, el posicionamiento ante el Estado, la lucha por la expropiación. En este dispositivo también se incluye la construcción de vínculos con actores externos que no portaban “traje ni maletín” con quienes se continúa un proceso de politización que excedió el marco de la lucha salarial y se amplió a nuevo horizonte colectivo.

3.2. El curso de comunicación y la elaboración del reglamento interno

Durante el embarazo la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de su gestación, según certificación médica. Este cambio de tareas será procedente siempre y cuando las condiciones del proceso productivo dentro del establecimiento así lo permita, caso contrario deberá otorgar una licencia con goce de haberes. (Reglamento interno CUPS, 2013).

Antes del Curso

En marzo del 2013, Alejandra⁶ una referente externa de la CUPS, escribió al equipo de docentes y estudiantes de la UNSL que estábamos trabajando con INDIEL para solicitarnos la realización de actividades de formación en la CUPS.

En ese correo Alejandra nos cuenta sobre las tensiones que estaban viviendo los integrantes de la CUPS y también sobre las dificultades de realizar actividades de formación:

Hay dentro quilombos, gracias a unos contadores⁷ que con un mensaje puramente productivo (capitalista) han estado alimentando ciertas inclinaciones personales del Consejo Directivo. Esto ha hecho que se cree una brecha entre el Consejo y los demás compañeros, donde las relaciones se han tornado en cierto modo, como patrón-obrero, pero esta vez entre compas. (Correo Alejandra, marzo 2013).

6 Alejandra es abogada y militante social de San Luis. En el momento de la toma de Circus ella ejercía su profesión en una localidad cercana y, junto a Nahuel, acompañaron el proceso de recuperación. Ambos integraban la Asociación de Campesinos del Valle del Conlara.

7 Entre las personas que se acercaron a ayudar fueron dos integrantes de una cooperativa de contadores. Ellos ofrecieron sus servicios en materia de contabilidad y administración de empresas cooperativas, los cuales fueron aceptados por las trabajadoras de la CUPS. Según algunas trabajadoras, sus intervenciones generaron mucho conflicto interno. Al tiempo se fueron.

Esta forma de manejarse del Consejo de Administración que entendía en ese momento que había que priorizar el tiempo productivo y evitar otras actividades, llevó a que le negaran a Alejandra y Nahuel las posibilidades de proyectar FASINPAT⁸ en la fábrica para hablar sobre la horizontalidad en la gestión y los procesos de quiebra.

Alejandra y Nahuel que hasta ese momento habían tenido un rol protagónico en el proceso de cooperativización solicitaron hablar con el conjunto de los trabajadores para plantear esta situación y decidir sobre la participación de ellos en el proyecto cooperativista y la formación:

Fueron dos horas de charla, donde dejamos en claro el por qué estamos ahí, apostando a una construcción colectiva y desde el consenso, y no solo a lo productivo y lo individual, y que si ellos creían que esa era la construcción que querían, que no era fácil, sino más bien lo contrario, seguíamos junto a ellos. Ahora si ellos creían que la construcción era solo lo productivo y sin consenso colectivo, hasta ahí llegábamos. Y que esa construcción necesitaba espacios de formación formales en el sentido de que sean en horas de trabajo, y que estén compuestos también de varios encuentros con otras organizaciones, que es donde y cuando más se aprende. Así de claros y sinceros. (Correo Alejandra, 2013)

Finalmente, las trabajadoras y trabajadores decidieron continuar trabajando junto a Alejandra y Nahuel y aceptaron esas condiciones. Esto también motivó el pedido de Alejandra a los acompañantes externos (AE)⁹ de San Luis para que replicáramos nuestra experiencia en INDIEL.

8 *Fábrica Sin Patrón (FASINPAT) de Incalcaterra (2004) es un documental que relata la recuperación de la fábrica de cerámicos Zanón de Neuquén por sus trabajadores en el año 2001. A diferencia de otros procesos de recuperación, en los y las trabajadores/as predominaba una perspectiva clasista y combativa apoyada por el sindicato de ceramistas y la comunidad de esa provincia.*

9 *Usaremos la denominación de "acompañantes externos" para referirnos a aquellos actores de la comunidad -muchos de ellos militantes sociales- que participamos de los procesos formativos en la CUPS. Los AE de Concarán estaban integrados por Ale, Nahuel y gente de campesinos del Valle y el AE de San Luis por docentes y estudiantes de la UNSL.*

Con Nahuel ahora vamos a ver de meter el estado asambleario permanente (cosa que es resistidísima por la presidenta) y lo haremos a través de talleres sobre mediación, porque lo cierto es también que esta resistencia es porque en las asambleas escapan de matarse (el sábado terminaron tres internadas con presión alta después de una asamblea) y necesitan mediar este conflicto. (Correo Alejandra, marzo 2013)

Como puede verse, para estos referentes externos de la CUPS, la formación estaba integrada a una concepción horizontal y colectiva del cooperativismo y también a una estrategia para instalar la dinámica asamblearia, la reflexión y la circulación de la palabra, a los fines de consolidar esas prácticas y mitigar los conflictos que podían llegar a la violencia física. También puede verse que esta concepción de formación tuvo que ser “disputada” con las sesenta trabajadoras/es que había en ese momento y la cooperativa de contadores.

Ante esta demanda, los AE de San Luis decidimos llevar adelante el curso denominado “La comunicación en la fábrica cooperativa”. Tal como lo habíamos previsto para INDIEL, este curso fue formalizado a través de los canales administrativos de la Universidad Nacional de San Luis.

Este curso partía de la base de que era importante que la CUPS contara con una política de comunicación interna para evitar los diversos riesgos que provoca el carecer de la misma: conflictos en el trabajo, demora y pérdida de calidad en las tareas, baja productividad, desmotivación, incertidumbre. Por esa razón al momento de pensar los propósitos del curso, los AE establecimos que esta instancia debería avanzar en la construcción de una política de comunicación que contribuyera a la resolución de conflictos, mejore las condiciones de trabajo en términos de salud y bienestar en la cooperativa y favorezca la productividad (Curso la Comunicación en la Fábrica Cooperativa. Res 653/13 FCH-UNSL).

El curso se previó en 5 encuentros de 3 horas cada uno a realizarse en las instalaciones de la fábrica a partir del mes de junio.

Durante el curso

El curso de comunicación se llevó a cabo dentro de la fábrica, fue coordinado por los AE de San Luis y Alejandra del Valle del Conlara. Participaron cerca de treinta trabajadores y trabajadoras. Esta instancia pedagógica consistió en la exposición de conceptos claves de la comunicación pensados para las organizaciones: elementos de la comunicación; comunicación ascendente, descendente, formal, informal. También sobre los ruidos de la comunicación, los rumores o “puterio”, según los términos que usó uno de los coordinadores del curso, debido a los problemas que eso trae. También se comparó cómo es la comunicación en la fábrica bajo patrón y sin patrón, sobre sus diferencias y sobre el derecho a la información, a conocer, por ejemplo, lo que ingresa y lo que egresa de parte de los asociados.

Durante el curso se pensaron junto a los trabajadores y trabajadoras algunas estrategias de comunicación para implementar en la fábrica. Entre ellas surgió la de mejorar la cartelera informativa donde se escribieran las distintas actividades de la fábrica: reuniones, asambleas, visitas, y también los trabajos pedidos, con sus montos y el excedente a cobrar si se terminaba en tiempo. También se pensó cómo debería circular la información cuando surgía algún problema en la parte de las líneas o cuando surgía algún hecho inesperado en el Consejo.

Después del segundo encuentro, Alejandra escribe nuevamente a los AE de la UNSL un correo para solicitarnos colaboración para la realización de un taller a los fines de elaborar el reglamento interno de la CUPS.

En ese correo Alejandra también nos cuenta la situación de ese momento en la CUPS pues acababa de realizarse la asamblea para elegir nuevas autoridades y se había desplazado a dos consejeras vinculadas a la presidenta de la cooperativa. Eso había generado por parte de la presidenta una reacción que derivó en insultos y agresiones. La presidenta tuvo que tomar una licencia. En ese correo también nos contaba que luego de la asamblea alguien había robado del interior de la fábrica veinte mil pesos. Este hecho generó mucha angustia y desazón, pues estaba claro que había sido un integrante de la cooperativa: “Igual ese día, como me contaban ayer las compañeras,

siguieron trabajando, llorando mientras lo hacían, pero siguieron” (Correo Alejandra, 2013) lo cual describe la situación emocional del grupo de mujeres y varones en ese momento.

Es decir, la cooperativa atravesaba una crisis política, económica y de convivencia y, en medio de todo eso, los y las trabajadoras tenían que cumplir con la exigencia del INAES de elaborar y aprobar el reglamento interno de la fábrica que no habían podido hacer en la asamblea ordinaria. Alejandra rescata que un grupo de trabajadoras, lejos de flaquear, se movilizó para cumplir con el requisito y promovió que todos participaran en su elaboración:

La idea de ellas fue repartir el reglamento y que cuando se trate hagan aportes. Pero ¿Qué pasó? nadie lo ha leído, muchos no le entienden, a otros ni les calienta (...) ¿Cuál es el problema? que no saben cómo manejar el tema, para que todos participen y se entiendan muchas cosas del reglamento. Entonces con el Negro¹⁰ les propusimos que lo trabajen en metodología de taller, tomando como base el modelo que tienen y que luego se puedan sistematizar los aportes y volcarlos al texto. Y en eso la idea era pedirles ayuda a uds...(Correo Alejandra, junio 2013)

Es decir, además de las diferentes actitudes que el resto de los compañeros tomaba ante la iniciativa de este grupo, existía una problemática pedagógica y que podía resolverse con una intervención en ese sentido. Desde los AE entendimos que a esta demanda podíamos incluirla dentro del curso de comunicación, en tanto la elaboración del reglamento interno podía ser un instrumento que aportara a organizar la convivencia interna y disminuyera muchos de los ruidos que los conflictos interpersonales generaban en las formas de comunicarse.

La planificación de los encuentros para organizar la elaboración

¹⁰ “El Negro” es la pareja de Alejandra. Jubilado de la docencia universitaria. Fue dirigente del sindicato de docentes universitarios y militante político en los años setenta.

del reglamento, lo hicimos en conjunto con los AE¹¹ de Concarán.

Para ello se tomaron en cuenta los principios del cooperativismo y un modelo de reglamento utilizado en una cooperativa textil. Alejandra planteaba que el reglamento que se elaborara en la fábrica debía estar en acuerdo con esos principios: igualdad, solidaridad, autonomía.

Los encuentros se desarrollaron bajo la siguiente dinámica: en grupos se trabajaron los distintos temas que están presentes en un reglamento interno: licencias, sanciones, deberes y derechos, etc. Cada grupo hizo una propuesta de reglamentación sobre alguno de los tópicos teniendo como material un modelo de reglamentación. Para ello, cada grupo leyó los artículos de ese modelo, discutieron cuáles sacaban, cuáles dejaban o cuáles cambiaban. Luego de que cada grupo terminó su tarea, los y las trabajadoras se reunieron en plenario. Se leyeron las propuestas y se debatieron. Si había otra propuesta se incorporaba y si había dos mociones para un mismo aspecto, se votaba. Cada artículo fue votado en ese plenario. Esa dinámica se sostuvo hasta terminar el reglamento.

En el punto referido a las licencias, durante el plenario se dieron una serie de intercambios que estuvieron atravesados por el buen humor. Una de las trabajadoras dijo: “Si le damos días al que se casa, también habría que darle al que se separa. Es muy triste separarse. Se está de duelo” (Registro personal, 2013). Lo cual generó muchas risas y llevó a comentarios como “hay algunos que se separan y se juntan a cada rato”. También se discutió la licencia por maternidad y paternidad. Lo cual generó chistes del tipo “algunos van a reconocer embarazos para tomarse la licencia” (Registro personal, 2013)

Una vez concluido con la elaboración del reglamento, dimos por terminado también el curso de comunicación.

Después del curso

Terminado el curso y la escritura del reglamento, los integrantes del consejo imprimieron una copia para cada asociado y se convirtió

11 *Equipo de Acompañamiento del Valle de Concarán, Alejandra, Nahuel y “El Negro” fundamentalmente.*

en normativa vigente de la fábrica. De hecho, cada vez que entra un nuevo operario a la fábrica lo primero que se hace es hacerle conocer el reglamento. Aunque esta normativa es reconocida por todos los operarios, su aplicación no ha sido siempre constante, especialmente en lo que respecta a las sanciones. Esto pudo comprobarse un año después del curso de comunicación y elaboración del reglamento cuando en otra instancia de formación volvió a surgir el tema de la falta de comunicación y los conflictos internos. Ante la pregunta sobre qué había pasado con el reglamento interno, los trabajadores y trabajadoras contestaron:

Carlos:-Se hizo pero por ahora no se cumple. A algunos nos han suspendido, pero hay otras que le dejaron pasar cosas.

Sandra:-Hay cosas que se nos pasan, es cierto, porque una también está en la producción y es mucho, y si no sancionaste a uno ya no puedes sancionar más a nadie. Esa es la parte donde falta comunicación y todo termina explotando. (Observación Taller Autogestión y Cooperativismo, Abril 2014.)

Si bien el reglamento se incorporó como norma a regular la convivencia, muchas veces se tuvieron que “dejar pasar” ciertas situaciones que requerían sanción y evidentemente exigía una energía extra por parte de los consejeros. Además, los problemas en el trato entre compañeros siguieron existiendo. Más allá de estas dificultades, el reglamento contó con la “legitimidad” de haber sido hecho entre todos. En una entrevista personal al presidente de la cooperativa, él nos comentaba:

-Cuando entra alguien nuevo lo llevamos a la oficina y mas o menos le explicamos cómo es el tema, le explicamos el tema del retorno, el reglamento.

-¿Lo leen al reglamento?

-Si, algunos sí.

-¿Te ha tocado sancionar?

-Si...a veces sí, es medio complicado ese tema, no tengo carácter, llamar a alguien, hacer firmar la sanción a mí se

me complica mucho...

-¿Y lo entienden los compañeros?

*-Sí...es una sanción...lo primero que decimos es que está en el reglamento y al reglamento lo hicimos entre todos.
(Entrevista personal a Adrián, 2016)*

Cuatro años después en una entrevista a una de las trabajadoras se le preguntó si se acordaba del taller del reglamento, dijo que sí aunque no podía reconstruir ese momento. Lo único que pudo decir tenía que ver con las sanciones: “antes se sancionaba más...ahora no...el tema de las faltas, las llegadas tarde...yo me enojo, le digo a los chicos del Consejo que ellos tienen que dar el ejemplo...” (Entrevista personal a Sandrita, 2017).

El conocimiento del reglamento es parte del proceso de integración de los nuevos trabajadores a la fábrica. También como puede notarse, hay dificultades en la aplicación de las sanciones en la cooperativa. Es algo que años después, muchos trabajadores ven como una problemática a resolver.

Muy distinta a la mirada de los trabajadores es de la referente externa de Concarán, quien consideró que la elaboración del reglamento fue un genuino proceso parlamentario y no fue un simple acto formal para responder a una exigencia administrativa:

*Otro taller que me pareció buenísimo fue cuando entre todos hicimos el reglamento interno de la fábrica, porque ahí ellos se dieron su propia normativa. Incluso incorporaron cosas que no estaban en la ley de trabajo, que eran beneficiosas para el trabajador, por ejemplo, la licencia cuando tenías mellizas y trillizos. O cómo pagarlos. O cómo debían ser las sanciones. Fue una construcción que sobre un modelo, se construyeron cosas distintas. Y fue hecho por ellos.
(Entrevista personal a Alejandra, 2019)*

Es decir, Alejandra rescata positivamente el proceso de construcción colectiva y de avance a favor de los trabajadores respecto a las condiciones laborales. Son aspectos que por ahí los integrantes de la fábrica no mencionan y lo que recuperan hacen hincapié en la falta

de sanciones. El artículo referido a los embarazos citado al principio de este dispositivo, es un ejemplo de ello. Los embarazos que eran “lo peor que le podía pasar a la fábrica” bajo patrón (Sandra, charla en Merlo, 2017), en la CUPS fueron considerados de otra manera. De hecho, en la cooperativa hubo nacimientos que fueron celebrados por las compañeras y las licencias reconocidas debidamente.

3.3. Talleres de cooperativismo y autogestión

A raíz de la sentencia, volvimos a hacer un taller sobre “Que es la quiebra y sus efectos legales”, junto a los compañeros de la UNSL. En esa misma línea, los compañeros del proyecto de extensión de la Universidad Nacional de San Luis, estuvieron, y aún siguen, trabajando junto a nosotros, generando talleres sobre autogestión y dándonos su apoyo en varios temas y proyectos. (Memoria CUPS, 2015)

Antes del taller

Atendiendo a la demanda de Alejandra durante el año 2013, desde el AE San Luis elaboramos una propuesta de formación para la fábrica CUPS que tenía tres ejes: Formación, Comunicación y Financiamiento. Ese borrador se lo enviamos a Alejandra para su revisión y para que lo compartiera con el Consejo de la fábrica a fines de lograr el acuerdo para su implementación.

Al leer la propuesta Alejandra nos hizo algunas observaciones que dan cuenta de los sentidos políticos que eran necesario aclarar al momento de pensar la formación. Estas observaciones fueron tres, la primera refería a que las cosas no se discuten con el Consejo sino con la Asamblea: “Aún no se ha roto del todo la lógica de patrón-empleado, ni siquiera en los que están un pasito más adelante en conciencia de esta construcción. Aunque lleve un poco más de tiempo, todo debe discutirse en Asamblea de compañerxs”. (Devolución Alejandra a las ideas eje, 2014). La segunda observación refería a cómo nombrar a la

CUPS, Alejandra nos solicitaba que no la nombremos como “empresa” recuperada, sino como cooperativa o solamente “recuperada”. La tercera observación refiere al término “dirigentes” que usamos en la propuesta. Al hacernos esa observación la AE del Valle hace una caracterización de los y las trabajadoras de la CUPS:

Hay que recordar que en esta fábrica en particular, no hay formación política previa tal como la conocemos, ni militantes de nada. Todos son militantes en cierto modo, pero de un proceso que ellos han venido construyendo de manera muy genuina, con mucho esfuerzo, y centrar en determinadas personas la formación, no sería conveniente para ese proceso. (Devolución Alejandra a las Ideas Eje, 2014).

El señalamiento está centrado en que la formación debe ser para todas/os, sin diferenciaciones basadas en la formación política. Estas observaciones de Alejandra dan cuenta de una instancia previa de intercambio sobre el sentido de la formación que tal como lo explicitaba tendía a superar la reproducción de la relación patrón-obrero y dirigente-dirigidos.

Después de estas observaciones, desde el AE de San Luis, entendimos que debíamos personalmente a compartir la propuesta de formación al conjunto de las trabajadoras y en su lugar de trabajo. Fuimos cuatro integrantes del AE San Luis en horario laborable de la fábrica. Las trabajadoras y trabajadores estaban en sus máquinas, pararon de coser y nos escucharon.

Expusimos sobre los tres ejes y les preguntamos si querían que para ese año los lleváramos a cabo. Agregamos que no hacía falta respondieran ahí mismo, lo podían pensar, elegir sólo alguna parte de la propuesta, o proponer otra cosa.

Los trabajadores no contestaron. Hicieron silencio. Pasaron los minutos y nadie decía nada. Nos sentimos un poco incómodos. Entonces uno de nosotros planteó que dejáramos la propuesta, que decidieran y después nos avisaban. Una de las trabajadoras habló desde su máquina y dijo que se decidiera ahí mismo que después no se juntaban y que no tenían nada que esperar. En eso, uno de los varones

intervino y se dio un interesante intercambio entre los trabajadores:

-Sería bueno un curso para aprender a comunicarnos. ¿Por qué? Porque muchos no sabemos expresarnos, y a veces cuando lo hacemos lo hacemos mal.

-Sí, por ahí no te dicen las cosas, o te contestan mal.

-Hay problemas de voluntad, que uno le dice a otro que tiene que comprometerse más y se ofende, pero por ahí algunos estamos con muchas tareas y otros andan paseando, o jugando con el celular.

-El problema es que no saben trabajar; que no es que uno no haga nada, sino que no saben organizar la producción.

-Algunos si la pueden hacer fácil, la hacen fácil y no preguntan si se puede aportar en algo, si el otro está pasado de tareas.

-Es que trabajan mal.

Una de las consejeras, hizo un gesto como de decepción y vergüenza y comentó: -Otra vez!

En eso intervino uno de los coordinadores para decir que esos problemas de comunicación y organización se pueden abordar en los cursos. A los presentes les pareció bien eso. Entonces Sandra les propuso que si estaban de acuerdo que se dieran los cursos para el año 2014 que levanten la mano. Las trabajadoras levantaron la mano por la positiva. (Registro Presentación Propuesta de Formación CUPS-FCHS, 2014)

La presentación del taller y el posterior intercambio puso en evidencia algunos de los problemas que aún seguían estando entre las y los trabajadores, muchos de ellos vinculados a las relaciones intersubjetivas, a las demandas de compromiso y a las dificultades en la organización de la producción. Surge también la expresión “no saben trabajar” como el reclamo que hizo uno de los varones a la gente del Consejo. También quedó en claro la aceptación colectiva de la formación lo cual legitimaba la presencia de los formadores en la fábrica.

Luego de este encuentro, desde el equipo de AE de San Luis, empezamos a planificar el taller de “Cooperativismo y Autogestión” a

desarrollar en cuatro encuentros en la fábrica.

Durante el Taller

Al primer taller fuimos cuatro integrantes de los AE de San Luis. Llegamos a las 14.30 hs. después del horario de producción. Las y los trabajadores nos estaban esperando sentados en círculo, en un espacio de la fábrica que últimamente se estaba destinando para las capacitaciones y asambleas. En total, eran treinta y un asistentes, once varones y veinte mujeres. Uno de los coordinadores realizó el encuadre del taller, señalando días, horas, lugar de los talleres y propósitos previstos en el programa, el cual fue repartido junto con el material bibliográfico a leer. Uno de los coordinadores menciona que esos cuadernillos fueron elaborados por docentes de la UBA¹² a partir de las problemáticas que han vivido otros trabajadores de recuperadas.

La primera consigna del taller fue la división en grupos para reconocer las fortalezas y debilidades de la cooperativa, la enumeración de las mismas y la elección de “una” como la más importante entre todas.

Entre las fortalezas reconocidas fue mayoritaria “la calidad” en el trabajo y el producto que hacían. También figuran como fortalezas la unión, la solidaridad y la resistencia. Como debilidades, apareció en primer término la “falta de comunicación”. Luego la falta de voluntad o compromiso y la falta de mayor producción por problemas económicos, principalmente por carencia de capital propio.

Luego de esto se trabajó sobre los conceptos de autogestión y cooperativismo y se buscó relacionarla con las fortalezas y debilidades que se habían expresado anteriormente. Como parte de las relaciones que establecieron los talleristas surgieron intercambios sobre el modo de entender el cooperativismo y el tema de las sanciones:

-Otro tema importante es la producción porque cuando nosotros no producimos es por falta de voluntad para

12 Cuadernillos de Cooperativismo y Autogestión. Ruggeri, UBA

hacer el trabajo. Hoy tenemos problemas de calidad y de producción. Eso es porque hay problemas en el concepto de cooperativismo, porque vos sos propietario de todo esto, todos somos socios, y tenemos que volver a tener calidad y producción que teníamos antes. (Observación Taller de Cooperativismo y Autogestión, 24 de abril 2014)

El término calidad que apareció en todos los grupos, era entendida por ellas/os como la capacidad de trabajar bien e implicaba mayor voluntad por parte de cada uno. Para algunos trabajadores es necesaria la exigencia de tener la misma calidad que tenían bajo patrón cuando producían para las grandes marcas. Y alguien agrega:

-Porque acá como no estás bajo patrón estas en Facebook.

-Si, acá falta mano dura.

(Observación taller de Cooperativismo y Autogestión, 24 de abril 2014)

Lo cual llevó a un debate sobre las sanciones bajo patrón y sin patrón. Algunos de los presentes planteaban que las sanciones en la CIRCUS eran más efectivas y otros plantearon que no, que bajo patrón las sanciones caían sobre los más débiles y eran injustas: el hilo se cortaba por lo más fino.

Al cierre de este primer encuentro, dos trabajadoras rescataron que si los coordinadores no hubieran estado, el debate terminaba a los gritos y que se tenían que hacer cargo que les costaba hablar. (Observación taller de Cooperativismo y Autogestión, 24 de abril 2014)

Al siguiente encuentro fueron dos AE de San Luis. El coordinador explica que la tarea consistirá en reconstruir la cadena de producción de alguno de los productos que se hacen en la CUPS, desde el momento en que se compra la materia prima hasta cuando el producto llega al consumidor final. Para ellos se formarán grupos pequeños.

Algunos grupos reconstruyen la cadena de producción de uno de los buzos que la CUPS cose para Vitnik y otro grupo la cadena de una remera de elaboración propia que se vende en el local de la fábrica. Al reconstruir la cadena de producción del buzo de Vitnik, pudo

notarse que no se sabía dónde esa empresa compra la materia prima -sospechaban que en Brasil- tampoco se sabía en qué talleres cortan las prendas que a la CUPS le envían para coser, cuál es el valor de costo de la prenda y los niveles de ganancia. Cosa muy distinta pasó con las remeras de la CUPS, con las cuales pudieron reconstruir todo el proceso productivo. Cuando el coordinador les preguntó con qué prendas tienen mayor ingreso dijeron todos juntos: ¡Con Vitnik!

En ese momento surgió el tema de lo que paga Vitnik por las prendas. La gente del Consejo dijo que la empresa es la que manda los precios. Una trabajadora agregó que si la costura de la prenda lleva mucho tiempo se puede aumentar y otro le responde: “En las textiles siempre hay alguien que te lo puede hacer más barato. Que mucho al precio no se lo puede pelear”. (Observación taller cooperativismo y autogestión, 5 de mayo 2014). Con lo cual quedó en evidencia la poca capacidad de negociación, especialmente cuando el mayor ingreso que se tiene –y que es poco- proviene de esa empresa que terceriza la confección.

Luego de la reconstrucción de la cadena de producción, uno de los coordinadores empezó vincular este proceso con algunos aspectos teóricos. El análisis se concentró en los niveles de decisión de los distintos actores que intervienen en la cadena de producción. Y se dio el siguiente intercambio entre el formador y los talleristas:

- *¿Quién decide dónde se compra la materia prima del buzo?*

-*Vitnik*

-*¿Y la promoción del producto, el precio de venta, a quién se lo vende? ¿Quién lo decide?*

-*Vitnik.*

-*Lo otro importante -dice el coordinador- es tener claro que la CUPS casi no toma decisiones en esta cadena. CUPS solo toma decisiones hacia el interior, en la producción.*

Una de los trabajadores dice:

-*¡Por ahora!*

En eso interviene Alejandra:

-*Así como estamos sería como en el dibujo, donde Vitnik es el pez grande que se come a los peces chicos que seríamos los*

pequeños talleres... Ahora bien, si los talleres se organizaran podría ocurrir al revés, y entonces da vuelta la cartulina y se ve a los peces chicos corriendo al pez grande. Ante eso, los trabajadores aplauden de manera espontánea. (Observación taller cooperativismo y autogestión, 5 de mayo 2014)

Este intercambio da cuenta de un proceso de alfabetización política en los términos planteados por las tradiciones críticas: los trabajadores toman conciencia del lugar en que se encuentran al interior del proceso social de producción, pueden identificar quienes son los actores sociales que toman las decisiones sobre ese proceso; logran comprender las condiciones desiguales en las que se encuentran para negociar los ingresos; además de eso a través del uso de la metáfora, pueden visibilizar una organización colectiva –una red de talleres- para contraponerse al poder económico de las empresas que se abusan las más chicas.

El aplauso espontáneo, es la manifestación de una comprensión colectiva y del deseo compartido de una resolución de fondo de la situación: acabar con el pez grande, que es la empresa que subcontrata a los otros talleres.

En el tercer encuentro, se continuó trabajando sobre el proceso de producción al interior de la fábrica. La propuesta de ese taller era analizar lo que se necesitaba saber para cada puesto de trabajo y los problemas más comunes de ese puesto. El propósito era pensar posibles soluciones. Costó mucho entender la consigna sobre los saberes y también se notó cierta resistencia a decir los problemas puntuales de cada puesto. Hacia el final del taller el coordinador les preguntó si habían aprendido algo que no sabían antes y varias integrantes dijeron que sí. Según las palabras del observador, que interpreta el decir de los talleristas:

A hacer grupo con diferentes personas de otros sectores vieron diferentes puntos de vista sobre procesos que no conocían, porque nunca se vieron involucrados. De esta manera se enteraron de qué cambios pueden ser necesarios, además de servir para satisfacer la curiosidad. (Observación

Taller Cooperativismo y Autogestión, 22 de mayo, 2014)

Al último taller nos acompañó un trabajador de INDIEL, uno de los integrantes del Departamento de Formación y Capacitación de esa cooperativa. Junto a él habíamos preparado las actividades de ese día que consistían en pensar soluciones para situaciones problemáticas habituales de las cooperativas. Estas situaciones fueron pensadas a partir de las experiencias de INDIEL, de lo que sabíamos de la CUPS y de los cuadernillos elaborados por la UBA. Ejemplos de ellas eran ¿Qué se hace cuando un compañero que dejó la cooperativa quiere volver? o ¿Qué se hace ante una demanda de producción que significa aumentar las horas de trabajo y todos no pueden?

Momentos antes de iniciar el taller los AE de San Luis y Concarán compartimos un almuerzo y ahí nos enteramos que estaban muy ansiosos porque había salido la quiebra de la CIRCUS. El taller se realizó según lo previsto, con trabajo en grupo, debate y reflexión y con varias intervenciones de Mario, el trabajador de INDIEL. Al cierre de esa jornada proyectamos un próximo encuentro en la fábrica para informarnos y debatir sobre la quiebra.

Después del taller

Al reconstruir este dispositivo tiempo después es difícil comprobar si hubo algún cambio en las problemáticas que se esperaban resolver como las dificultades en la comunicación y en la organización del proceso de producción. ¿Mejóro la comunicación? ¿Mejóro la organización de la producción? ¿Se pudo pensar algún proyecto alternativo al trabajo a fason? Este dispositivo de formación no contaba con una instancia de evaluación para comprobar algún resultado. En todo caso, los cambios y mejoras, se fueron notando con el paso del tiempo. Con avances y retrocesos. Las trabajadoras y trabajadores siguieron llevando adelante la organización de la producción y de a poco se fue instalando la idea de la marca propia. Del mismo modo se fue instalando la dinámica asamblearia y fortaleciendo la identidad de trabajadores sin patrón.

3.4. Taller con otras organizaciones

Los ocho de marzo pensamos a quién le podemos entregar un obsequio en el día de la mujer trabajadora y pensamos en ustedes como mujeres organizadas. Y pensaba que aquel ocho de marzo tiene mucho que ver con ustedes, con lo que ustedes hacen cotidianamente y donde sucedió lo que sucedió en el contexto de una fábrica en lucha. (Palabras de la secretaria general¹³ de ADU a las trabajadoras de CUPS. Registro Taller con otras organizaciones, 2015)

Antes del Taller

A continuación se reconstruye un dispositivo de formación realizado en el año 2015, en el cual participaron tres organizaciones -Organización Baladre¹⁴, Asociación de Docentes Universitarios y CUPS- y a partir del cual, puede encontrarse las huellas de alfabetización política en algunas trabajadoras y trabajadores cuando transitaban el tercer año de cooperativización y la potencialidad emancipadora que guardan este tipo de instancias educativas. Para ello, se recupera una crónica, escrita un año antes por uno de los grupos que participaron:

El lunes marchamos a unos 20 km de allí, a la localidad

¹³ *En ese momento la Asociación de Docentes Universitarios tenía como secretaria general a una mujer, Claudia Campo.*

¹⁴ *“Baladre es una Coordinación de colectivos de la Península ibérica y norte de África, así como colectivos y personas del cono sur americano, con diferentes sensibilidades, pero con una voluntad común: la de denunciar la desigualdad, el empobrecimiento y la exclusión en cualquiera de sus formas. Los colectivos que participamos en la Coordinación de Baladre lo venimos haciendo tanto en luchas sociales puntuales y/o a nivel local, como a nivel global, en movilizaciones estatales e internacionales tales como las Marchas contra el paro, contra la Europa del Capital o contra el Fondo Monetario Internacional.” (<https://www.coordinacionbaladre.org/pagina/que-es-baladre-quienes-somos>).*

de Concarán donde nos esperaban gentes (mujeres en mayoría) que han constituido una cooperativa textil, tras la toma u ocupación de la misma (...). Se han organizado a la forma típica de cooperativa, única forma de que el Estado reconozca estas fábricas o empresas recuperadas. Destacan la solidaridad de la gente del pueblo, y de la municipalidad que les deja usar el agua y la luz. La semana pasada les llegó el fallo del juzgado donde se reconoce su situación, al declarar la quiebra de la empresa anterior, esto precisamente las ha diferenciado de otras empresas recuperadas que primero caen en quiebra, en su caso fue abandono y ahora por fin se reconoce esto que supone dejar de ser ocupas. Son un ejemplo de lucha, desde luego y de independencia pues en otras cooperativas ocupadas, nos cuentan, sobre todo del sector metal el Estado ha intervenido en la gerencia perdiéndose el sentido inicial con el que surgen. (Organización Baladre, 2014. Crónica de viaje por América)

Esa era la crónica de unos viajeros del Estado Español por América Latina y su paso por San Luis en el Año 2014. En ese viaje, ellos visitaron la CUPS y esa narración recupera las impresiones que dejaron en estos trashumantes esa visita. Desde entonces, todos los años visitan la fábrica e intercambian experiencias.

En el 2015, “las gentes de Baladre” -tal como se nombran- avisaron que volverían a San Luis para seguir sosteniendo el contacto con organizaciones socio-comunitarias de la Argentina. Ese mismo año la Asociación de Docentes Universitarios de San Luis, decidió otorgarles a las integrantes de la CUPS un reconocimiento por el día de la mujer trabajadora y tenía previsto llevarles este reconocimiento a la fábrica.

Aprovechando estas iniciativas, el equipo de docentes y estudiantes de la UNSL y los referentes de la CUPS planificamos un taller de reflexión sobre los cambios personales y en el territorio donde intervienen sus organizaciones. Este taller tenía el propósito de afianzar los lazos entre las tres organizaciones y compartir las experiencias individuales y colectivas. Para ello se elaboró un programa que incluía el almuerzo:

12:00: aproximadamente, estarían llegando los Cumpas de Baladre junto a Walter y Ernesto (son cinco compañeros en total) Llegan antes para conocer, presentarse personalmente, charlar un poquito antes de la comida, hacer entrevistas, etc.

12:30: almuerzo con los compañeros de CUPS- ADU

13:00: comienzo de taller (tiempo de duración aproximada 1 hora 30 minutos)

Coordinan y moderan: Walter y Ale

Abre con narración Walter y explica Ale la dinámica de trabajo. (10´)

Presentación (20´) cada organización presente nos cuenta brevemente quienes son y qué hacen (cortito).

Desarrollo de taller (50´)

Se trabajará entre todos estas preguntas: 1º) ¿Qué cambió en nosotros desde que estamos organizados, haciendo lo que hacemos? 2º) ¿Qué cambió en nuestro lugar (trabajo, pueblo, comunidad)?.

Proyección de videos de las organizaciones: CUPS-BALADRE-ADU(20´)

Cierre de taller con entrega de reconocimiento a las compañeras de CUPS por parte de ADU y de regalos de Baladre a CUPS-

(Planificación taller con otras organizaciones, 2015)

Esa fue la planificación acordada, donde se incluye información adicional que refiere a la organización de ese encuentro.

Durante el taller

El taller comenzó después del mediodía al término de la jornada laboral. En un espacio de la fábrica estaban dispuestas las sillas en círculo. El taller fue coordinado por un docente de la UNSL y Alejandra. En el taller estaban presentes dos integrantes de Baladre, cuatro integrantes de ADU, doce trabajadoras de CUPS. También asistieron

a este taller el doctor Fernández -médico del pueblo- y el “Negro” Benegas, quienes acompañaron el proceso de cooperativización.

Alejandra inició la ronda contando sobre algunos cambios en ella y en la comunidad. En esta presentación Alejandra planteó que hace tres años están en la fábrica “afianzando los afectos”. Ella notó que los cambios que vio en las personas de la comunidad es que cuando entran a la fábrica “sienten un aire de libertad” y que no siempre se necesita un partido político, un patrón o tener estudio universitario para llevar adelante la fábrica, sino simplemente juntarse.

Después de esta inauguración de la ronda se expresaron Claudia y Fanny de la CUPS. Ellas expresaron que cuando vienen a trabajar vienen con ganas, que si se quedan en la casa se quedan preocupadas porque saben que son necesarias para las tareas de la línea. En los cambios que mencionaron rescataron el compañerismo y la solidaridad entre ellos: “cambió el compañerismo entre todos, no es la misma relación la que tenemos ahora a la que teníamos antes (bajo patrón). Si la compañera está mal podés hablarle, antes eso era imposible”. (Registro Taller con Organizaciones, 2015)

También mencionaron que ahora están pensando continuamente qué hacer para mejorar la fábrica: “En mí cambió mucho porque antes venía, hacia mi trabajo me iba a mi casa y me olvidaba de todo. Hoy por hoy vengo, hago mi trabajo y estoy pensando en qué hacer, en ver cómo podemos estar mejor” (Registro Taller con Organizaciones, 2015).

Otro aspecto que varias trabajadoras mencionaron refieren a los afectos y los cambios en su sensibilidad. Remarcaron que lo sentimental es más fuerte en la cooperativa. Una de las trabajadoras se emocionó mientras hablaba de los cambios en sí misma. Varias integrantes de la CUPS también rescataron el continuo aprender en la cooperativa, como una diferencia en el trabajo bajo patrón:

Andrea:-En mi persona aprendí muchísimas cosas que no sabía del manejo de la fábrica, en lo administrativo y en la producción, aprender otras máquinas, aprendí no a un 100% pero sí a un 50% de utilizar otras máquinas que nunca las había manejado. De poder llevar lo que aprendí bajo patrón, llevarlo a mis compañeros, poder enseñar y al

*revés, que ellas me enseñen a mí, que antes eso no ocurría.
(Registro Taller con organizaciones, 2015)*

En la ronda dos trabajadoras de CUPS cuentan que no estuvieron en los momentos de la toma, que entraron cuando ya la cooperativa estaba conformada. Y rescatan que han aprendido todo lo que les enseñaron y que son unidas.

Los varones trabajadores de la CUPS, no quisieron hablar, lo cual generó una serie de bromas:

Negro Benegas: -Yo quería que hablaran ellos (se refiere a los varones).

Médico:-Son hombres de acción ellos!

Andrea (CUPS):-Negro (a Enzo) contá que molestás todo el tiempo.

(Risas)

Andrea (CUPS):-Contá que no te gusta limpiar el baño...

(Risas)

Fanny (CUPS):-Contá (dirigiéndose a Adrián) todo lo que hiciste en la CUPS...

Enzo (CUPS):-Hizo en chico!

(Risas).

(Registro Taller con Organizaciones, 2015)

Las bromas entre ellos generaron risas en los presentes. Se recupera este fragmento para señalar que los varones generalmente no hablan en público. Quienes lo hacen, la mayoría de las veces son las mujeres.

Las intervenciones de las gentes de Baladre recuperaron los cambios en sus vidas personales y en sus territorios. Afirmaron que la militancia muchas veces es un “privilegio” que no todos pueden darse y que estaban contentos de poder difundir nuevas formas de estar en la vida y generando solidaridad.

Los integrantes del ADU, rescataron cada uno su historia de militancia y cómo esa militancia los había cambiado, también algunos logros en mejoras de condiciones de trabajo en los docentes. También afirmaron “la lucha” como un valor positivo: “yo no me imagino la

vida sin luchar” dijo una de las docentes. En sus intervenciones, los profesores de ADU rescataron que la CUPS es una referencia de lucha, que tiene una “fuerza simbólica”, y pueden aprender de ellas.

El médico del pueblo se presentó como un vecino más que se sumó a “la lucha heroica” de la CUPS y recuperó algunos momentos emotivos de esa recuperación como cuando las mujeres entraron con los colchones a la fábrica. Planteó que la CUPS forma parte de esos fueguitos de lucha que están en todo el mundo.

El cierre de esta parte lo hizo Alejandra, donde reflexionó que muchas veces no nos damos el tiempo para ver qué ha cambiado en nosotros y en los demás durante los procesos de lucha. La ronda terminó con aplausos.

Luego de este intercambio se pasó a la proyección de los videos de cada organización.

Empezó ADU. El video era un montaje de fotos y breves filmaciones de marchas y actividades de ADU en la calle y en la universidad. En el video aparecen entrevistas realizadas por los canales de televisión a dirigentes del sindicato ADU informando sobre medidas de fuerza. El video está acompañado por la canción “El cuarteto de la Plusvalía” de Gabriel Belek (2013).

El video de la CUPS recuperó los rostros de las trabajadoras en primer plano en una situación planificada en el espacio de la fábrica. Lo que expresaban en el video referían a los cambios en cada una de ellas/os durante la recuperación y cooperativización. La primera escena es la de una trabajadora que dice: “aprendí a valorar a las personas, a los seres queridos, que realmente son los que están en las buenas y en las malas” y mientras dice eso la trabajadora empieza a llorar, mira de frente a la cámara, se ven sus ojos con lágrimas y eso emocionó a todos. Luego siguen las palabras y los rostros de las demás operarias/os. Estos testimonios son intercalados con una secuencia de fotos de distintos momentos de la lucha por la recuperación. En una de ellas puede verse una marcha con un cartel que dice “el gobierno miente”. En otras quedó registrado el taller donde estuvieron los compañeros de INDIEL. Hacia el final del video una de las mujeres cuenta qué es lo que aprendió en ese proceso: “ahí aprendí que éramos capaces de unir fuerzas y salir adelante, también aprendí a cuidar lo que tengo, a escuchar un compañero a sostenerlo, a tener más carácter, a defender

mis derechos” (Fotomontaje CUPS, 2015). El video está acompañado por la canción de Arbolito, “La Recuperada”.

El video de Baladre fue realizado con motivo de los 30 años de esta organización y es un recorrido por las distintas luchas a lo largo de esas décadas. Se trata de luchas que empiezan “contra el paro, la pobreza y la exclusión social”, a las cuales se suman las protestas contra “el desahucio” (el desalojo), las reivindicaciones feministas y la difusión de la “renta básica de las iguales”. El video intercala imágenes de entrevistas a sus coordinadores, fotos y registros filmicos de sus actividades, casi todas en las calles, en espacios públicos y en barrios marginales de España. Se muestran imágenes de peleas contra la guardia civil, protestas contra los bancos y manifestaciones en la entrada de cárceles. La lucha de esta organización tiene el propósito de “sostener la vivienda, la comida, los afectos” contra el capitalismo y el patriarcado. La canción que acompaña el video es “Ellos dicen mierda” del grupo Mal Momento, una banda de Punk Rock de España.

Luego de la visibilización de los videos, se dio paso al siguiente momento previsto en el taller que era la entrega de un reconocimiento a las mujeres de la CUPS. Para ello la secretaria general de la asociación de docentes universitarios empezó a enunciar un discurso que recuperaba varios aspectos, la emoción que significó escucharlas y las razones de ese reconocimiento.

Después del taller

Días después de realizado ese taller, ADU y Baladre informaron y narraron en sus espacios de comunicación lo que se vivió en la fábrica, en ambos espacios señalaban la fuerte experiencia afectiva que significó esa instancia.

Al año siguiente, al momento de la asamblea ordinaria, las trabajadoras de CUPS rescataron en la Memoria del 2015:

Y ya cerrando el mes de agosto, los compañeros de ADU (asociación de docentes Universitarios San Luis) junto a otros compañeros de Baladre y Radio la Bulla- Casita Cultural, en un emotivo encuentro, nos entregaron un

reconocimiento por el día de la mujer trabajadora y libros para empezar a formar nuestra propia biblioteca.
(Memoria CUPS, 2015)

Este breve párrafo que deja registrado en la memoria escrita de la cooperativa ese encuentro, deja también constancia de la construcción de un vínculo de compañerismo con sujetos externos al espacio de la fábrica y del propio territorio. Sobre este aspecto, se desarrollará más adelante cuando se aborde la dimensión del nosotros, al que dispositivos como el presentado, aportaron a constituir.

3. 5. Taller de diseño, corte y moldería

Antes de cerrar el presente ejercicio, Maru, compañera de la Asociación Campesinos del Valle, nos contactó con Candela Martínez y con Mercedes Lopez, quienes están hoy trabajando junto a nosotros, enseñándonos diseño y moldería y haciendo nuevos contactos. Podemos decir que se nos vienen nuevos proyectos.
(Memoria CUPS, 2015)

Antes del taller

Para el año 2015, los AE de San Luis y Concarán decidimos presentarnos a un proyecto de extensión de la Universidad Nacional de San Luis. El propósito de este proyecto¹⁵ era acompañar el proceso de cooperativización de las fábricas CUPS e INDIEL a través de instancias de formación y asesoramiento en diversos aspectos.

Durante el transcurso del proyecto de extensión y, a través de la Asociación de Campesinos del Valle, conocimos a Mercedes, Martín y Candela, diseñadoras/es de indumentaria que vivían en la zona del Valle del Conlara. Ellos habían visitado la CUPS y se entusiasmaron con

¹⁵ Proyecto de Extensión Universitaria "Promoción de Prácticas Cooperativas y Autogestionadas en fábricas recuperadas de San Luis" de la UNSL.

la experiencia de recuperación de esta textil por lo que manifestaron su voluntad para colaborar con el proceso de cooperativización. Candela acercó una propuesta que consistía en la “creación colectiva de diseños, transmitir sus saberes para que otros puedan apropiarse de ellos y crear lo propio, como un modo de empoderamiento y de saber que el diseño es algo que cualquiera que tiene las herramientas necesarias, puede hacer” (Correo de Alejandra, 2019). Esta propuesta de Candela ya adelantaba una forma de concebir el trabajo y la división del mismo para el ámbito de la producción y una forma de entender las relaciones entre saber y poder.

A partir de una reunión entre las diseñadoras con integrantes de la CUPS, la Asociación de Campesinos y docentes de la UNSL, se proyectaron una serie de acciones concretas que incluía tres etapas. A corto plazo, diseño y moldería de mallas solicitadas por una escuela de Concarán para el uso en una pileta climatizada. A mediano plazo, diseño de ropa deportiva urbana para atender a la demanda de la Fundación de la UNSL y, a largo plazo, diseño de prendas entre la CUPS y Campesinos del Valle del Conlara. (Correo Alejandra, julio 2015). El diseño de las prendas se pensaba como un proceso colectivo junto a las trabajadoras de la CUPS y como parte de un trayecto de formación.

Estas actividades requerían que se costearan los pasajes de las diseñadoras, los materiales y se buscaran fuentes de financiamiento para sus honorarios. Desde el proyecto de extensión decidimos solventar mínimamente algunos costos de traslado, así como participar de la elaboración de proyectos para programas nacionales de apoyo a las cooperativas. El grupo de diseñadores se encargaría de planificar y organizar los talleres en la CUPS.

En el marco de esas proyecciones colectivas, se planificó el primer taller de “Diseño, corte y moldería”. Para este taller se previeron dos momentos. Primero la visita a una pileta climatizada y luego el trabajo de diseño en el espacio de la fábrica.

Durante el taller

Tal como estaba previsto en la planificación, una de las primeras actividades del taller fue desplazarnos de la fábrica hacia el espacio físico destinado a resolver la demanda puntual de un cliente, en este caso la pileta de competición del club que había solicitado unas mallas. En esa visita, los y las trabajadores y trabajadoras de la CUPS, junto a los formadores, conversaron con tres personas que administran la organización -una escuela- a la que pertenece la pileta. Esas personas plantearon que necesitan un conjunto de trajes de baño para los adultos y niños que desarrollan allí sus actividades y para vender al público en general.



(Taller Diseño, Corte y moldería. Visita a posibles clientes. 2015)

Luego de esta visita, los talleristas y coordinadores volvimos a la fábrica. La idea de Candela fue que, antes de iniciar el diseño de una prenda, las y los trabajadoras/es conocieran personalmente al cliente, escucharan lo que éste tenía para decir y se ubicaran en el espacio físico donde esas prendas serían usadas.

En las fotos siguientes pueden apreciarse los distintos momentos que atraviesa el taller donde hay instancias de explicación por parte de las coordinadoras e instancias de trabajo individual y colectivo alrededor de los mesones de la fábrica en un escenario donde pueden verse las máquinas de coser que usan a diario para trabajar.



*(Taller Diseño, Corte y Moldería.
Explicaciones de la coordinadora. 2015.)*

La coordinadora comienza por mostrar a las y los talleristas las imágenes de modelos de trajes de baño para mujer que tiene en una notebook. Candela explica que son trajes de baño de una sola pieza pues resultan más convenientes que los de dos piezas para empezar el aprendizaje. Luego les pide a las y los participantes que recuerden a quienes están dirigidas las mallas que ellos diseñarán, a qué tipo de mujeres: qué edades tienen, dónde viven, qué actividades se hacen en la pileta, etc. En función del destinatario de la vestimenta, les pide que imaginen cómo deberían ser los colores, las combinaciones, si esas mallas deberían tener algún corte especial, cómo sería la parte de adelante y la parte posterior. Luego de intercambiar opiniones sobre las características del destinatario, Candela les pide que dibujen en las hojas el modelo de malla que podría proponerse para aquellas mujeres.



Las y los trabajadoras/es de CUPS con una hoja cada una/o imaginaron y dibujaron los trajes de baño. Cada uno y una usaron lápices negros y de colores y se concentraron en sus dibujos. Los formadores de Concarán y San Luis miramos cómo ellas/os dibujan.

Alfredo¹⁶, uno de los operarios, se ha ido solo a un mesón apartado y dibuja varios bocetos de malla, con distintos colores y combinaciones. Luego, los y las talleristas a pedido de Candela pegan sus bocetos en una ventana al frente del mesón. Esa era la ventana de las oficinas de administración de la ex CIRCUS.



(Taller Diseño, Corte y Moldería. Exposición de bocetos. 2015.)

16 Aunque no se hizo mención de ello, a los formadores nos llamó la atención la dedicación de este varón en el trabajo con el dibujo. Era una cualidad desconocida para nosotros/as y sus compañeros/as hasta ese momento.

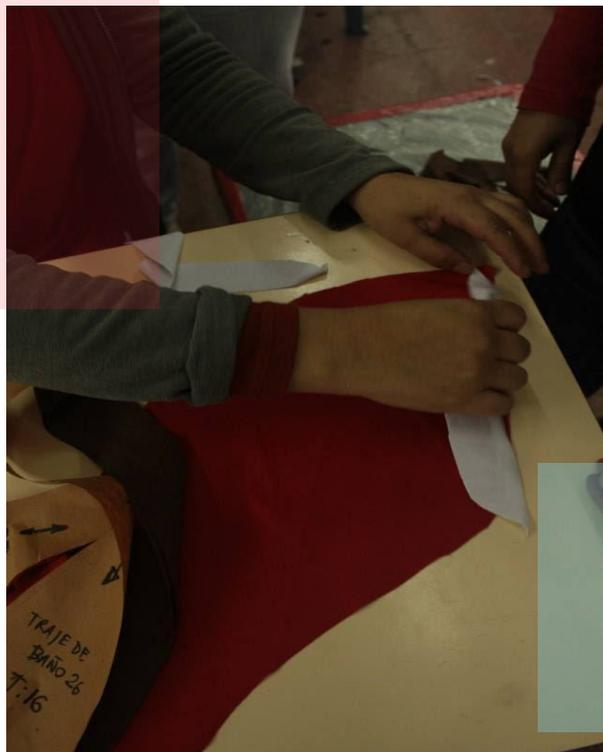
Cada una/o de las/os que dibujaron pasaron y explicaron sus bocetos. Los y las trabajadoras fueron fundamentando los por qué de sus elecciones en el diseño. Candela aprovechó esas explicaciones para agregar elementos no tenidos en cuenta como por ejemplo si tal corte es conveniente con cierto tipo de material. Luego de haber repasado los bocetos y sopesado fortalezas y debilidades de cada uno, entre todas/os eligieron uno de los diseños para trabajar en el próximo encuentro, destinado al siguiente paso, la moldería. A la mayoría le gustó el boceto que para la parte posterior del traje de baño se imaginó un óvalo que deja libre la espalda de la mujer que lo use.

En el encuentro siguiente Mercedes y los talleristas inician la construcción del molde teniendo en cuenta para ello los talles estándar. Los participantes se ubican alrededor de un mesón donde se ha desplegado un amplio papel madera. La coordinadora utilizando un lápiz, escuadra y regla fue demostrando cómo se realizan los trazos. En las fotos puede verse cómo las coordinadoras dibujaron las siluetas para hacer el molde y cómo algunos trabajadores sostienen el papel madera mientras otras lo van cortando con un cúter. Ese encuentro concluye con el diseño del molde, el cual después será llevado a la tela en el próximo encuentro.



En el encuentro siguiente se avanza en el corte de la tela y la confección de la prenda a partir del molde realizado. En una de las

fotos puede verse sobre una mesa, el papel madera con las siluetas dibujadas y dos manos que sostienen una muestra de tela blanca junto a otro color borraivino. A un costado del papel de molde se lee lo siguiente: "traje de baño 26 T:16".



En otra de las fotos puede verse a una de las trabajadoras sentada en la máquina preparando el hilo y sobre la mesa la tela color borraivino y blanco listas para coser. Frente ella está la coordinadora, Mercedes, que mira el procedimiento. Ambas mujeres están sonriendo. Sandra sonríe concentrada en sus dedos que manipulan la máquina. Mercedes sonríe mirando a Sandra trabajar.



(Taller Diseño, Corte y Moldería. Entrega de certificados. 2015.)

El taller concluye con el producto terminado: el traje de baño de una sola pieza para mujer adulta. Desde la vista anterior, se ven tres colores: borravino, marrón y blanco; con tres niveles de curvas, lo que da cuenta de la complejidad de la costura. En vista posterior se puede apreciar el círculo por el cual se vería la espalda de la mujer que use la malla. En esta parte, el color de la tela es todo borravino, con dos tiras marrones hacia los costados del círculo y una tirita blanca en la parte superior hacia el cuello, que son detalles que realzan estéticamente la prenda. El producto terminado dio cierre al primer taller de Diseño, Corte y Moldería.

Este traje de baño diseñado por la CUPS fue enviado a la escuela en calidad de muestra con el presupuesto correspondiente. Semanas después, las coordinadoras y el Consejo de Administración organizaron la entrega de los certificados del taller. En una de las fotos que registraron esa instancia, puede verse a una trabajadora de la cooperativa con un certificado en la mano donde se lee “Academia CUPS” y a cada lado de ella, están Candela y Mercedes, las coordinadoras. Detrás de estas mujeres se aprecian las paredes internas de la fábrica, los matafuegos, la ventana de la administración de la ex Circus.



(Taller Diseño, Corte y Moldería. Prensa parte anterior y posterior)

La entrega de certificados en el predio de la fábrica constituyó un acontecimiento que entre los nuevos sentidos que inaugura, se encuentran la aceptación y valoración de estas instancias de formación en contenidos hasta entonces ajenos al cotidiano del trabajo.

Después del taller

Los cursos de Diseño, Corte y Moldería se siguieron desarrollando durante los dos años siguientes. En estos cursos se diseñaron prendas para la venta en el propio local y para la fundación de la UNSL, lo cual favoreció a que se gestara la idea de tener una “marca propia”.

Si bien los y las integrantes de la CUPS participaron activamente de los talleres, también existieron algunos desencuentros (y reencuentros) entre las formadoras y las y los trabajadoras/es. A veces las formadoras sentían que las chicas de la CUPS “se quedaban” y no realizaban algunas tareas vinculadas a ofrecer sus productos o dedicar un tiempo para el diseño de prendas destinadas a posibles compradores. El vínculo entre Candela, Mercedes y Martín con las trabajadoras de la fábrica estuvo atravesado por un fuerte vínculo de cariño y mutuo reconocimiento. Los talleres se desarrollaron hasta el momento en que Candela se fue del Valle del Conlara.

Cuatro años después del primer taller, al preguntarles a las trabajadoras sobre los cursos que recuerdan de la fábrica sin patrón, la mayoría mencionan los talleres de diseño:

Lorena: -Bueno yo iba al curso de la Candela y a la vez iba al otro curso¹⁷...y me decía (a sí misma) ¿Qué diferencia hay? Y era lo mismo...te daban certificados...todo...yo hice los dos, el que daba la municipalidad y el que daba la fábrica con la Candela...

E: -¿Te gustaría diseñar?

Lorena: -Si,si, lo haría para mi, aún no para afuera...

E: -La ropa de las fábricas se paga más cuando viene con diseño...

Lorena: -Bueno cuando se hizo la ropa para la universidad, se eligió la mía, cada una propuso un diseño y salió la mía. (Entrevista Personal, Lorena. 2017)

¹⁷ Candela, Mercedes y Martín replicaron los cursos de diseño en la Municipalidad de Concarán.

Lorena, al igual que otras trabajadoras de la ex Circus nunca antes había diseñado la ropa que cosían y hacerlo le resultó gratificante. Además es interesante resaltar que para esta trabajadora la fábrica es representada como un espacio también de formación.

Al entrevistar a la AE de Concarán sobre los procesos de formación sin patrón, Alejandra rescata el taller de Candela:

Ese fue muy importante porque ellas pudieron ver que son capaces de hacer todo proceso productivo empezando por el acto creativo que implica el trabajo... para ellos ver que pueden hacer todo el camino y de crear algo. Eso fue muy valioso y para muchos fue hacer lo que tenían ganas de hacer toda la vida... me acuerdo que a Alfredo le encantaba, ver el detalle, era un diseñador nato que quizás antes no había podido hacerlo porque estaba detrás de una overlock... darse cuenta de que pueden crear fue lo mejor de ese taller... (Entrevista personal Alejandra, 2019).

Como puede notarse, Alejandra hace hincapié en las posibilidades de los trabajadores de ver todo el proceso de elaboración de un producto, empezando por el momento de la “creación”. Esta visión de totalidad, era novedoso para las y los trabajadoras/es de esta textil y posibilitó que algunas/os operarios desarrollaran capacidades que antes estaban inhibidas por la propia división del trabajo bajo patrón.

Esta visión de totalidad fue acompañada por una práctica que se realizaba en los distintos momentos del proceso de diseño, producción y venta. En el caso de este taller, la práctica comenzó con ir concretamente hacia el lugar donde estaban las personas que hicieron la demanda y concluyó con la entrega de la muestra. Lamentablemente, en esa oportunidad la escuela no compró las prendas a la CUPS por considerarlas costosas. Lo cual también da una idea de las condiciones del mercado local cuando los productos incorporan el valor del diseño y compiten con otras propuestas.

Alejandra también señaló que los talleres de Candela, Mercedes y Martín fueron instalando en la CUPS que el diseño y la creación también son trabajo, algo que según ella, para los trabajadores y las trabajadoras costaba aprenderlo y asumirlo.

Cuatro años después de esta experiencia, uno de los ingresos de la CUPS es la venta de conjuntos de fútbol para los clubes locales, con diseño propio y a pedido del cliente.

4. DISPOSITIVOS FORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN POLÍTICA: NOSOTROS, SABERES, ESPACIOS Y TIEMPOS EN LA CUPS.



En esta parte del libro analizamos los dispositivos en términos de su potencialidad para promover alfabetización y subjetivación política. En este sentido, se retomarán aquellas dimensiones que resultaron recurrentes en las problematizaciones de los trabajadores tales como la construcción de un nosotros y los planteos en torno a los aprendizajes de nuevos saberes en el trabajo sin patrón. Asimismo, se incorporan las dimensiones del espacio y el tiempo que, si bien no formaron parte del discurso de los y las trabajadores/as, entendemos que ellas son constitutivas de cualquier movimiento que trastoque el orden del régimen fabril. Por lo tanto, se analizará la potencialidad de los dispositivos a través de estas cuatro dimensiones: la dimensión del nosotros, la dimensión de los saberes, la dimensión del espacio y la dimensión del tiempo.

Es importante aclarar que el análisis de estas intervenciones educativas en la CUPS se realiza articulado constantemente con la situación contextual en la que ocurrieron y también con los efectos a posteriori que pueden encontrarse en las recurrencias de alguna problemática. Entendemos que cada dispositivo no genera en sí mismo alfabetización política, sino que se integra -o no- al cotidiano del trabajo que en sí mismo tiene una función formativa (Guelman, 2015).

La dimensión del nosotros

1. Las relaciones intersubjetivas

Un momento clave en la conformación del nosotros, se dio al momento de la toma de la fábrica y en la primera separación y diferenciación entre los que se quedaban, los que se iban y los que eran echados. Estos últimos eran los gerentes, administrativos y supervisores asociados a los dueños de la empresa. Los que se fueron eran aquellos trabajadores que tuvieron que optar entre sumarse a la toma o no, entre los cuales había familiares y amigos de quienes eligieron quedarse. Una vez establecida esa primera diferenciación había que afrontar la situación de estar juntos en la fábrica tomada. Si

bien los y las operarias habían decidido ocupar la fábrica, esta decisión se vivía con muchas contradicciones al interior del grupo. Se trataba de contradicciones que referían, por un lado, a la incertidumbre sobre cómo iba a resolverse la situación laboral y por otro lado, a las relaciones intersubjetivas.

A quienes visitamos la CUPS en los primeros meses de la toma, nos llamaba la atención una carta escrita y pegada en una cartelera de la fábrica que expresaba lo siguiente:

Queridos compañeros:

Hoy nos encontramos en esta situación difícil, de más está decirlo, todos estamos mal anímicamente, muy nerviosos, alterados, cualquier cosa nos molesta. Para que reflexionemos ¿Acaso no es lo que el señor Enrique busca? Que nos pongamos mal y que discutamos entre nosotros para que aflojemos y disminuyamos nuestras fuerzas. (Carta de una trabajadora, 2012)

En esta carta que describe la alteración anímica y afectiva que se vivía en esos momentos, puede notarse la intencionalidad de una trabajadora de intervenir en las relaciones intersubjetivas apelando a tres acciones: el reconocimiento del par como compañero, la reflexión colectiva y la superación la discusión -entendida como desacuerdo- que debilita las propias fuerzas.

Respecto del primer punto, puede pensarse que la lucha por el reconocimiento (Filloux, 1996) en estos trabajadores pasa por reconocerse compañeras/os -e implícitamente reconocer quién no es compañera/o-. Esta lucha resulta necesaria para resolver la situación de impaciencia, falta de entendimiento, intranquilidad que se vive:

Yo sé que es muy difícil la convivencia, que somos tantos, que todos no podemos pensar igual, ni hacer las cosas iguales. Pero sólo es necesario un esfuerzo que a algunos les costará mas que a otros... Por favor les pido paciencia, comprensión, tranquilidad, y por sobre todo compañerismo. (Carta de una trabajadora, 2012).

La trabajadora que en ese momento de la ocupación pide compañerismo solicita un cambio en las relaciones intersubjetivas que los fortalezca colectivamente ante quien en ese momento aparecía como el antagonico.

Respecto del segundo punto, hay una invitación a la reflexión colectiva a partir de una pregunta enunciada en clave política: “¿Acaso no es lo que el señor Enrique busca?”. En esa pregunta aparece la representación de un otro antagonico, el señor, que es el potencial beneficiario de esa situación. Es una reflexión sobre la propia fuerza -que disminuye- y la intencionalidad de un “Otro” para que esa fuerza se debilite. Se trata de una reflexión que exige mirarse a sí mismos en relación con un otro antagonico.

Por último, la discusión aquí aparece como una modalidad de intercambio que se opone al carácter dialógico de un vínculo de mutuo reconocimiento (Filloux, 1996) y a la construcción de un nosotros. La discusión aquí está asociada a la intolerancia del otro, al desgaste, al malestar y, posiblemente, a la agresión entre los ocupantes de la fábrica. Esa modalidad de intercambio tiene el efecto político de disminuir las fuerzas. Lo interesante de esa carta es que denuncia la presencia del Otro en esa discusión. Podría pensarse que la presencia de ese tercero, es un obstáculo para un diálogo entre nosotros.

La carta de la trabajadora que no está firmada, que no registra una autoría, es huella de un proceso de alfabetización y subjetivación política y a la vez un dispositivo de formación debido a los efectos que pretende lograr. Es un dispositivo emergente de la propia situacionalidad que confirma el carácter pedagógico que tienen las acciones políticas en la cotidianeidad del trabajo. (Guelman, 2015)

Fue en esos momentos de la toma cuando se proyectó Grissinópolis y podría señalarse el impacto que la visualización de este documental pudo haber tenido en esa circunstancia en las trabajadoras de CIRCUS. El documental recupera los conflictos, la desazón, las desesperanzas y esperanzas de las y los sujetos durante el proceso de recuperación de una fábrica. Eran hombres y mujeres que también estaban “alterados”, que apostaban fundamentalmente a sostener su fuente laboral pero que también “sufrían” el proceso a partir de las propias dudas, debilidades y contradicciones. Se trataba de sujetos atravesando un momento de incertidumbre, que

necesitaban construir el compromiso, que lloraban por la ausencia de compañeros en momentos claves; sujetos desconfiados de la política, que padecían el “encierro” de la ocupación, que reclamaban volver a producir casi por “necesidad psicológica” y que fueron actuando en función de las situaciones cotidianas.

El documental representaba una realidad intersubjetiva similar a la que estaban viviendo las y los trabajadores de CIRCUS y se puede hipotetizar que allí residió una de las potencialidades de este documental para generar procesos de subjetivación política, pues a partir de esta experiencia en común pudieron representarse una salida colectiva, la cooperativización y la posterior lucha por la expropiación. Ello requería la “apropiación del colectivo”.

En este sentido, el nombre con el cual van a registrarse en el INAES será “Compañeros Unidos para Siempre” (CUPS). En esos primeros momentos la unidad, el compañerismo y la cooperativa eran un proyecto a construir y expresaban una apuesta colectiva hacia adelante.

Las relaciones intersubjetivas y las problemáticas vinculadas a ellas fueron mutando con la vuelta a producción. Esto pudo visualizarse a partir del Curso de comunicación y elaboración del reglamento interno. Este dispositivo se puso en marcha con el desarrollo de contenidos vinculados a la comunicación al interior del espacio laboral y a mitad de camino surgió lo del reglamento. El reglamento fue un emergente que, por un lado, tuvo como causa un requerimiento del Estado y, por otro lado, la situación vulnerable de los vínculos intersubjetivos en la fábrica. El emergente fue también una demanda de ayuda externa y el indicio de la dificultad de dar tratamiento de manera autónoma a un malestar que exigía el establecimiento de pautas de convivencia.

La vuelta a la producción implicaba volver a encontrarse en los puestos de trabajo, redistribuir tareas, espacios, tiempos y poner a prueba las relaciones entre los trabajadores ahora sin la presencia de la supervisora y la mirada del “señor” Enrique. El Curso de comunicación y la elaboración del reglamento permitió trabajar esas problemáticas que evidentemente afectaba los vínculos interpersonales: las llegadas tardes, las faltas sin aviso, las malas contestaciones, las demoras, el trabajo sin ganas.

Una vez establecido el reglamento, los trabajadores han llamado

la atención sobre la falta de aplicación de las sanciones. Está muy presente aún la salida punitiva para ordenar la convivencia, aunque algunos integrantes del Consejo han reconocido que es difícil aplicarlas debido a las situaciones precarias y complejas en las que se encuentran. En situaciones delicadas, los consejeros han llamado a asamblea para resolver acerca de algún daño ocasionado a la convivencia a fines de resolverlo de manera colectiva. Esta oscilación entre el reclamo de sanciones individuales por un lado y el llamado a la reflexión colectiva por otro, va dando cuenta de las contradicciones en el proceso de construcción de relaciones intersubjetivas democráticas e igualitarias en la conformación del nosotros.

2. El lugar de las emociones y los afectos

Como pudimos ver en el punto anterior, la alteración de los afectos, constituyó un punto de partida para la reflexión sobre lo político en el espacio de la fábrica. Efectivamente, los afectos y las emociones fueron constituyéndose en problemática de reflexión, objeto de intervención y movilización en el proceso de constitución de un nosotros.

Sostiene Dejours, que para trabajar bien hay que movilizar la “*subjetividad al completo*”, lo cual constituye al trabajo en una “*prueba*” para la subjetividad y, con motivo de esta prueba, “*pueden revelarse nuevos registros de sensibilidad que no estaban presentes al enfrentarse a dicho trabajo*” (Dejours, 2009)

En este sentido, el trabajo sin patrón significó para las y los trabajadores una prueba para la subjetividad que generó nuevos registros de sensibilidades y nuevas emociones, las cuales se expresaron en las distintas instancias colectivas.

Quienes han escuchado a las ex trabajadoras de CIRCUS contar su historia en distintas ocasiones, han compartido con ellas la emoción del llanto. Con el paso de los años, la energía emotiva que provocan las lágrimas de las compañeras cuando narran lo que hicieron, se actualiza. En términos de Fernández Alvarez (2016) hay “*una mística de ese hacer juntos que se actualiza en la construcción narrativa*” (p.217), la cual es producida en las intervenciones públicas y en los

talleres.

La expresión de las emociones por parte de las trabajadoras de la ex CIRCUS se hizo presente en algunos de los dispositivos de formación llevados a cabo. Un punto de coincidencia sobre la vivencia que tuvieron quienes participaron del Taller con otras organizaciones refiere a la carga emotiva del taller. Esta emocionalidad, fue generada por las mujeres de la CUPS quienes en varias ocasiones transmitieron a los presentes aquellos sentimientos que se actualizaban al hablar. Puede señalarse que esta fuerte emocionalidad, “sensibilidad”, “sentimentalismo” o “entrevero de sensaciones” como lo llamaron ellas, forma parte del cambio en la subjetividad. Esto tiene que ver con la implicación subjetiva en un sentido amplio que significó trabajar sin patrón. En este sentido son claves las palabras de una de las trabajadoras:

Todo es más fuerte en una cooperativa a nivel sentimental. A nivel laboral, es mucho más fuerte en la cooperativa que bajo patrón. Tenés mucha más responsabilidad y los sentimientos recaen mucho en una cooperativa, buenos, malos, pero recaen... (Registro Taller con Organizaciones, 2015).

Lo fuerte de este entrevero de emociones, es que en ellas pugnan los afectos que pueden dañar las subjetividades, agredir y desintegrar el proyecto colectivo con aquellos afectos que, por el contrario, pueden movilizarlo, integrarlo, sostenerlo.

Plantea Mouffe (2011) que una de las formas para frenar la agresividad presente en los sujetos es fomentar los lazos comunales mediante la movilización de los instintos libidinales del amor. Desde un posicionamiento político más radicalizado, Claudia Korol (2008) plantea que en la subversión del sentido común y de los sentidos dominantes cobra relevancia el deseo, la pasión, la alegría: “Es la pasión puesta en la obra, es la alegría en el tiempo de su realización concreta, y en el tiempo también subversivo de la fiesta y de la celebración, lo que atrae en la obra emancipatoria.” (Korol, 2008, p. 182). En este sentido no puede dejar de señalarse que un particular sentido del humor y una voluntad festiva siempre tuvieron lugar en la

cotidianidad de la fábrica cooperativizada.

Con la recuperación de la fábrica se continuaron las celebraciones por el día del costurero y se instauró la “Minga Libertaria” como una jornada de festejo que se realiza en el predio de la fábrica, donde son invitados pequeños productores, artesanos, artistas locales y la comunidad de Concarán y del valle del Conlara.

Los festejos periódicos en la CUPS tienen las características de las fiestas populares del interior de la zona cuyana: música folklórica, comidas tradicionales, alcohol y baile. Eso ha aportado a la vivencia de un nosotros que puede celebrarse e investirse de una energía amorosa que adquiere una fuerza política en tanto sostiene y promueve la identidad colectiva que al menos en el tiempo del festejo, subvierte el espacio, los cuerpos y los afectos del dispositivo fabril heredado del capitalismo industrial. Los dispositivos puestos en práctica habilitaron la expresión de estos afectos y se articularon con algunos elementos de la cultura rural de la zona del Valle del Conlara que reconfiguraron la experiencia del trabajo y las subjetividades en la CUPS.

3. Una identidad para el nosotros

La relación patrón-trabajador en el marco de la producción fabril capitalista establecía ciertos rasgos estables que constituyeron la identidad individual y colectiva de los trabajadores asalariados (Rebon, 2006). Una vez desarticulada esta relación a nivel local, los sujetos de las fábricas abandonadas por sus patrones se vieron obligados a configurar una nueva identidad que permitiera resistir y eludir la propuesta identitaria que ofrece el capitalismo en su fase neoliberal: desocupados o emprendedores autónomos.

Sostiene Bustamante (2012) que el mismo proceso de recuperación de una fábrica que resiste al abismo de la desocupación, plantea a los sujetos dos opciones identitarias posibles: trabajadores o empresarios. Tal como veremos a continuación, las/os integrantes de CUPS, no renunciaron a su identidad de trabajadoras/es y costureras/os aunque la misma tuviera que ser resignificada o reconstruida. Este proceso de reconstrucción se llevó a cabo a través de las diferentes mediaciones culturales y pedagógicas que se disponían en ese

momento, como por ejemplo las producciones audiovisuales.

Retomando la proyección de Grissinópolis, sostiene Alvarez Martín-Nieto (2017) que la producción documental sobre fábricas recuperadas en Argentina en la crisis del 2001, tenía el propósito de construir una identidad que dotara de sentido a los sujetos que participaron de esos procesos. En consecuencia, la experiencia de Grissinnópolis y su difusión aportó diferentes herramientas que pudieron ser resignificadas por las trabajadoras de la CIRCUS, entre ellas la posibilidad de pensar un proyecto colectivo bajo la modalidad de cooperativa.

Sostiene Alvarez Martín-Nieto (2017) que este documental -como otros- construye una “identidad laboral conservada”, es decir, los sujetos de empresas recuperadas siguen considerándose a sí mismos trabajadores que fueron forzados a recurrir a la autogestión como un medio para conservar su condición de tales. Y esto es clave, pues esta “identidad conservada” es una propuesta política que deja por fuera otras opciones posibles como la de representarse a sí mismos como emprendedores, asociados, integrantes de una PYME o desocupados.

En este sentido, se podría decir que este documental aportó a que las ex operarias de la CIRCUS, continuaran sosteniendo, por un lado, su identidad de trabajadoras y, por otro lado, comenzaran a transitar un proceso de subjetivación en el contexto de una fábrica sin patrón y por lo tanto de construcción de esa identidad colectiva.

El dispositivo Taller con distintas organizaciones, permitió visualizar las características que fue tomando esa construcción del nosotros y favoreció a la elaboración de una narrativa de sí mismas a través de la producción audiovisual. Cada una de las organizaciones tuvo algo para mostrar del colectivo de pertenencia. Las producciones audiovisuales representaban a cada colectivo a partir de un trabajo de archivo sobre los distintos momentos de lucha y sobre los valores que dan sentido a estas organizaciones. Para la elaboración de su video, las compañeras de CUPS tuvieron que decidir sobre las palabras que iban a dar testimonio de sus experiencias, recortarlas para la edición, de dónde hasta dónde, con quién se empieza, con quién se continúa, qué fotos quedan, cuales se sacan, y qué música se elige. En esas ediciones, las trabajadoras priorizan los primeros planos de sus rostros, sus voces y sus emociones. Esta edición de sí mismas,

que puede pensarse como una producción de sí mismas mediadas por la tecnología, fue acompañada por las manifestaciones culturales del momento en Argentina que aportaban al fortalecimiento de esa identidad. En este sentido, la letra de Arbolito puede dar cuenta de quienes van siendo: “vuelvo a la fábrica/vuelvo a creer/ obrero soy sin patrón/que esta fiebre se haga ley”. Hay una objetivación de su historia y también hay una construcción colectiva de una nueva identidad: trabajadoras/es sin patrón.

4. La relación con otras organizaciones.

Un aspecto que va definiendo la identidad colectiva, además de las relaciones intersubjetivas, son las relaciones de distinto tipo que se establecen con los otros externos y diferentes del nosotros. Como se ha constatado en múltiples investigaciones sobre fábricas recuperadas, los trabajadores que llevaron adelante sus procesos de recuperación concitaron la solidaridad de múltiples actores sociales (Ruggeri, 2011; Fernández, 2011; La Vaca, 2007), con quienes entablaron diversos tipos de intercambio: abogados, contadores, investigadores, militantes sociales, partidos políticos, sindicatos, grupos culturales, ONGs y organismos del Estado.

El proceso de toma de la CIRCUS, recibió el apoyo solidario de diversos actores del pueblo de Concarán y de la Ciudad de San Luis: la intendencia del pueblo, la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo, la CTA, la Asociación de Campesinos del Valle del Conlara, la Asociación de Docentes Universitarios de San Luis, la UNSL, el Frente Dario Santillán, funcionarios del Estado provincial, entre otros. Una característica de la CUPS es la construcción de una relación de autonomía respecto de esos actores sociales y políticos a lo largo de los años.

Podría pensarse que esa construcción de la autonomía empezó a gestarse al momento de tomar la decisión de conformarse como cooperativa luego de ver Grissinópolis. En ese documental se registran las tensiones con los grupos político partidarios o militantes que se acercaron a brindar la ayuda solidaria. Ante estas tensiones los trabajadores de Grissinópolis afirman la autonomía de la fábrica

respecto de las organizaciones que las ayudan y también respecto del Estado. De algún modo, las trabajadoras de CIRCUS asumieron y defendieron esa propuesta política que plantea el documental. Este es un aspecto clave en el proceso de alfabetización política de las trabajadoras de la ex CIRCUS: el haberse mantenido independientes de los distintos grupos políticos y militantes que se acercaron a ellos.

En cierto sentido han sido pragmáticos respecto de las ayudas. Siempre se las aceptó del partido que sea y del funcionario o dirigente que se acercara sin por eso comprometer la organización a los lineamientos ideológicos o políticos de los actores externos. A modo de ejemplo, la cooperativización se realizó con la ayuda de la CNTC y de INAES, pero eso no implicó la subordinación de la CUPS a las decisiones o lineamientos de estos organismos. Del mismo modo actuaron con la intendencia local o el gobierno provincial.

En una asamblea realizada en el año 2017, se debatió acerca de la posibilidad inminente de la expropiación de la fábrica por parte del Estado Provincial, del reaseguro de un ingreso mínimo a cada trabajador y las probables condiciones para su administración:

Nahuel: -En el caso de San Lorenzo el Estado garantiza por dos años un ingreso mínimo de 12.000. El tema son las condiciones, por ejemplo, que te pongan un administrador. Y que ese administrador gestione con otros intereses que no son los de ustedes.

Sandrita: -Y...si nos garantizan 12.000 lamentablemente vamos a tener que aceptar.

Andrea: -No! Porque si aceptamos eso nos podemos quedar sin nada. Eso es lo primero que tenemos que plantearnos, por 12.000 no nos tienen que decir qué hacer, no vamos a regalar lo que hicimos. No nos olvidemos del día que empezamos. Hace 5 años que estamos en la fábrica. Que nadie quiera apropiarse de lo de acá. Acá adentro no entra nadie a querer administrarnos. (Registro de Asamblea CUPS, 2017).

Estas palabras contundentes de Andrea expresaban la dirección que finalmente predominó en esa asamblea y que revirtió la

posición inicial de una trabajadora dispuesta a aceptar las posibles imposiciones del Estado.

La CUPS, fue adquiriendo una identidad como organización autónoma que podía asociarse coyunturalmente a otras -inclusive el Estado- y para propósitos puntuales.

5. Un nosotros ampliado: la construcción del compañero más allá de la fábrica

La CUPS fue estableciendo con algunas organizaciones relaciones de intercambio solidario que favoreció la construcción de un compañerismo -o al menos su representación- que excedió a las tramas vinculares del espacio de la fábrica.

En su memoria las trabajadoras de CUPS se refieren a los integrantes de las otras organizaciones como “los compañeros de ADU junto a otros compañeros de Baladre y Radio la Bulla- Casita Cultural” (Memoria CUPS, 2015). Estas palabras son extensivas a campesinos del Valle del Conlara y otras agrupaciones sociales.

La palabra compañero ha tenido en nuestro país al menos dos significados, uno de ellos designa a las personas con quienes se comparte el espacio de trabajo. El otro de ellos tiene una carga ideológica en la historia de Argentina¹⁸ y refiere a las personas que comparten la militancia política y sindical. Las mujeres y varones de la CUPS, asumen y resignifican el significado social de compañeros. Ya no se trata de solidaridad entre trabajadores que ocupan un mismo espacio laboral o forman parte de un partido o un sindicato con filiaciones partidarias, sino que se amplía a quienes han vivido una experiencia de lucha y resistencia. En el Taller con otras organizaciones donde pudo manifestarse este compañerismo ampliado, lo común en los actores que participaron de ese dispositivo, es la experiencia del conflicto social por mejoras en las condiciones de vida de las personas pertenecientes a los sectores populares. En

¹⁸ *La palabra compañero está vinculada principalmente al sindicalismo peronista, significa, ante todo, solidaridad entre los trabajadores peronistas.*

términos de filiación política y formato organizativo, CUPS, ADU, Baladre y la Casita Cultural, guardan diferencias entre sí, pero tenían en común el haber tenido presencia en diferentes conflictos cuyos reclamos tenían que ver con la justicia social: mejora salarial, trabajo digno, renta básica, salud y educación públicas, derechos humanos.

La palabra compañeros es extensiva a otros sujetos sociales que han vivido experiencias de lucha y en esa expansión del significado hay una huella de alfabetización política que no estaba presente antes del proceso de la toma de la fábrica. Hay una ampliación de la palabra compañero hacia los sujetos que luchan. En este sentido, se puede decir que algunos dispositivos de formación potenciaron el visualizar un incipiente “nosotros ampliado” a partir de la socialización de diferentes experiencias de lucha, en distintos contextos y contra distintos adversarios.

6. El lugar de los referentes externos en la formación y el nosotros

Sólo algunos referentes externos se convirtieron en acompañantes permanentes del proceso de la CUPS y de alguna manera pasaron a integrarse al “nosotros” que se fue constituyendo. Principalmente Nahuel y Alejandra.

Si bien Alejandra y Nahuel pertenecían a la Asociación Campesinos del Valle, el reconocimiento por parte de las trabajadoras se focalizó en sus personas. Estos actores tuvieron una influencia importante en la dinámica interna de los trabajadores de la CUPS y en el sentido que este proceso iba a adquirir posteriormente.

En la elaboración del *Taller de Autogestión y Cooperativismo* puede notarse que uno de estos referentes externos que tiene un contacto casi cotidiano con la fábrica, fue señalando al equipo de docentes y estudiantes de San Luis, algunos elementos que constituyeron el marco político e ideológico del proceso de formación. Entre esos elementos está el utilizar la denominación “fábrica recuperada” y “no empresa”, el proponer las actividades a la asamblea y no sólo al Consejo, el dirigir la formación a todas/os las/los trabajadores y no sólo a los dirigentes, el privilegiar la horizontalidad, las decisiones

colectivas y la autogestión. Señalamientos que los acompañantes de San Luis aceptamos y operaron como sustento metodológico de los talleres y cursos.

¿Los trabajadores a quienes estaban dirigidos los cursos y talleres compartían estos supuestos? Algunos sí y tal vez la mayoría no. Y es ahí donde entraron en juego las tensiones entre lo que se trae y lo que ya se tiene y el posible encuentro o el desencuentro entre el ofrecimiento y el consentimiento (Zelmanovich, 2012) que está en los inicios de una propuesta de formación, donde quienes respondemos a una demanda o acercamos una propuesta nos implicamos en la tarea de hacer que la intervención tenga sentido.

En el caso del *Taller de Autogestión*, el encuadre del taller fue acordado primero entre los formadores de la universidad y los referentes externos de la CUPS. Luego el Taller fue puesto a consideración del conjunto de las/os trabajadoras/es. La propuesta tuvo que ser expuesta y en esa exposición fue interpelada primero con el silencio y luego con una discusión entre las/os trabajadoras/es que utilizaron ese momento para pasarse reclamos entre ellos. Los formadores pudimos resignificar esa discusión y devolverla como parte de los contenidos a ser abordados, pues era evidente que esos pases de factura eran el emergente de una tensión que requería ser representada y pensada. La propuesta de formación fue consentida por el conjunto de los integrantes de la cooperativa.

Este consentimiento fue favorecido porque los referentes externos que también cumplen tareas de formadores, contaban con “legitimidad” entre los trabajadores de la fábrica por su presencia casi cotidiana en la resolución de distintos tipos de problemas. Esta legitimidad fundada en la cercanía, aseguró que el proyecto de formación no resultara extraño al proceso y pudiera ser recibido, resignificado y puesto a prueba en la práctica misma.

7. La construcción del antagonico

El proceso de conformación de un nosotros en la CUPS se inició con la lucha salarial que tenía como antagonico al dueño de la fábrica. Esta relación de antagonismo que se dio en los hechos, favoreció a un

proceso de cuestionamiento de las condiciones laborales instaladas en la fábrica, de ciertos valores y dinámicas sociales presentes en la cultura de la organización y la cultura del pueblo y el inicio de la comprensión sobre el papel que juegan algunos actores en la realidad económica de San Luis. A modo de ejemplo, rescatamos una entrevista realizada cinco años después de la confrontación con el dueño de CIRCUS:

*-¿Por qué te parece que la fábrica empezó a no andar bien?
-Para mi, vivezas del dueño...el trabajo salía en la fábrica, nosotros veíamos como los camiones se llevaban el trabajo, había plata, pero cuando teníamos que cobrar nosotros ahí no había plata, vivezas, también el arreglo con el gobierno, la promoción industrial...ahí creo ya quería levantarse todo...para mi que fue eso... (Entrevista personal a Oscar, 2017)*

Ahora bien, cuando este patrón dejó de ser una amenaza, las relaciones antagonicas se trasladaron al interior de la fábrica y derivó en un conflicto “entre pares” con los primeros integrantes del Consejo que intentaron llevar adelante una forma de conducción con rasgos similares al trabajo bajo patrón, lo cual derivó en una disputa política que dificultó en los primeros tiempos la conformación de un nosotros relativamente estable. Algunas de estas disputas se resolvieron con la renuncia a la cooperativa de las personas en conflicto.

El dispositivo *Taller de Cooperativismo y Autogestión* permitió visualizar un nuevo antagonico, que ya no eran el patrón local o los trabajadores que apuntaban a otro proyecto, sino la empresa que tercerizaba parte del trabajo en condiciones desfavorables para la cooperativa, como es el caso de la empresa Vitnik. En este sentido cabe destacar que esta representación no se había extendido aún a otras empresas que condicionan a la industria textil en el mercado regional o nacional, pero pudo visualizarse el carácter desigual que tiene la relación de un taller pequeño con una empresa nacional en el marco de un proceso productivo más general. Esta representación no derivó en ese momento -ni aún- en una práctica de confrontación con ese Otro que es responsable del “ahogo económico”. En este sentido,

cabe mencionar que las trabajadoras de la CUPS tampoco visualizan por ahora al Estado, nacional o provincial, como otros antagonico hacia el cual dirigir una protesta. Se podría decir que tienen una representación ambigua del Estado, al cual no se lo representa como un adversario, pero tampoco como un aliado, tal vez porque el Estado provincial se ha manejado con ambigüedad respecto de las fábricas recuperadas. En el caso de la CUPS, el Estado nacional a través del INAES, facilitó la rápida cooperativización y, a través del Ministerio de Desarrollo Social, la implementación de planes como Argentina Trabaja. El Estado provincial, a través del Poder Judicial habilitó el permiso de explotación y, por intermedio del Ministerio de Industria, la donación de máquinas y una promesa de expropiación.

La dimensión de los saberes

Sostienen distintos autores (Ruggeri, 2012; Guelman, 2009; Bustamante, 2012) que la autogestión implica una práctica que requiere de aprendizajes cotidianos y la ampliación de saberes. Algunos de estos aprendizajes cotidianos y la construcción de nuevos saberes llevados a cabo en las tareas diarias, pudieron ser objetivados, narrados y reflexionados en los dispositivos de formación descriptos anteriormente. Los aprendizajes que narraron y experimentaron refieren al menos a tres tipos de saberes: los saberes “técnicos” vinculados al desarrollo de la producción en la fábrica, saberes “psicosociales” vinculados a las relaciones intersubjetivas y, por último, saberes vinculados a las relaciones sociales de producción.

Durante la recuperación, las/os trabajadoras/es aprendieron el manejo de nuevas máquinas y el conocimiento de nuevos puestos de trabajo, lo que favoreció la construcción de una mirada global del proceso de producción de la fábrica. Entre esos saberes vinculados a la producción se encuentran aquellos referidos a la administración y la contabilidad, cuyo contenido era desconocido para todos los operarios de la ex CIRCUS. Lo cual implicó integrar el trabajo “intelectual” anteriormente realizado por los administrativos.

Es para destacar que la propuesta del Taller de Diseño y Corte resultó novedosa para las trabajadoras y trabajadores de la CUPS en

varios aspectos: en la realización colectiva del diseño, en la articulación del trabajo intelectual y del trabajo manual, en la especificidad de los saberes y su relevancia social y subjetiva, en las posibilidades de intercambio con su entorno productivo.

El diseño de la indumentaria, era una parte del proceso productivo que siempre ocurrió en otro espacio que el de la fábrica en Concarán. Un trabajo de creación que se realizaba en los departamentos de las multinacionales y las empresas nacionales que tercerizaban el trabajo de corte y costura.

Las formadoras que coordinaron este taller plantearon que el diseño se puede hacer entre todas/os y con ello abrió la posibilidad de acceso a un saber socialmente productivo anteriormente restringido para las operarias y operarios. Efectivamente el diseño se realizó de manera colectiva, imaginando, dibujando, intercambiando, eligiendo. Esto supuso poner en juego una serie de acciones que antes no se habían realizado en la fábrica y la apropiación colectiva de un conjunto de saberes vinculados al trabajo “calificado” y considerados superiores y/o ajenos a la tarea de cada una de ellas.

Las mismas trabajadoras que imaginaron la prenda, pusieron a prueba el diseño al hacer el molde, elegir la tela, cortarla y coserla, en un proceso que integraba el trabajo intelectual y el trabajo manual en la formación.

Un aspecto destacable de este dispositivo refiere a la significatividad social de los saberes, y con esto nos referimos a “la vinculación de los conocimientos, problemas o situaciones con los requerimientos propios del mundo de la profesión, con su pertinencia para el trabajo” (Mastache, 2017). Los contenidos de los talleres de diseño estaban estrechamente ligados al rubro textil, al objeto que se produce y a la experiencia laboral de las trabajadoras. Si bien se trataban de nuevos conocimientos, estos saberes también tenían significatividad subjetiva para las trabajadoras y trabajadores por cuanto esta actividad revalorizaba sus saberes vinculados a la producción y su identidad de costureras y costureras/os.

Por último, otro aspecto a destacar sobre este dispositivo fue la incorporación en la capacitación de los posibles clientes para conocer sus demandas. Si bien en el caso de los trajes de baño la venta no se concretó, sí se logró una venta posterior a la Fundación de la UNSL,

en el marco de una formación que implicaba un “desempeño efectivo” (Mastache, 2017) de lo aprendido que incluía el trato con otros actores del mercado textil.

En cuanto a los aprendizajes referidos a la intersubjetividad, en el *Taller con distintas organizaciones los trabajadores de la CUPS*, manifestaron haber tenido que aprender a valorar a las personas, a respetarlas, a comunicarse, a estar unidos. Las trabajadoras señalaron que ese aprendizaje no fue fácil.

En distintas entrevistas las trabajadoras señalaron que cuando estaban bajo patrón no podían hablar y muchos ni se conocían. Por ello, aprender a comunicarse en el cotidiano de la producción sin patrón, fue un aprendizaje difícil. En ese aprendizaje jugaron un rol importante los referentes externos que podían mediar y generar mecanismos de circulación de la palabra, especialmente en las asambleas y talleres. Los dispositivos de formación con sus dinámicas de reflexión colectiva aportaron mucho a que con el paso del tiempo el intercambio resultara enriquecedor y significativo. Pasado el tiempo, las mujeres de la CUPS han logrado construir las herramientas comunicativas para llevar adelante la coordinación de una asamblea, una reunión y poder transmitir con claridad en temas delicados. No podría decirse lo mismo de los varones quienes sistemáticamente eludieron el hablar en público. Desde los primeros momentos las trabajadoras tuvieron que aprender a comunicarse en el espacio público fuera de la fábrica, de pronto se encontraron dando conferencias de prensa, charlas en la facultad, entrevistas a radios y diarios y expresándose ante funcionarios del Estado.

Puede señalarse, por lo tanto, una apropiación diferencial de estos saberes que hacen a lo intersubjetivo en el caso de los varones, quienes han demostrado resistencias o dificultades internas para asumir ese aprendizaje. En uno de los testimonios registrados en el fotomontaje para el *Taller con otras organizaciones* uno de los varones expresaba:

El otro día en una asamblea yo estaba enojado y sin querer dije algo de una compañera que ella no lo escuchó y otra persona sí. Hoy me siento mal por eso y no sé cómo decir disculpame. (Fotomontaje CUPS, 2015)

Este no saber decir que estuvo presente en todos los integrantes de cooperativa, fue superado principalmente por las compañeras.

El dispositivo *Taller con otras organizaciones* favoreció a que el aprendizaje fuera parte de la reflexión sobre sí mismos como individuos y como colectivo. Este reconocimiento de lo aprendido, es huella de una subjetivación que desbordó el orden del saber dispuesto para las costureras y costureros bajo patrón.

En cuanto a los saberes sobre las relaciones de producción que exceden el ámbito de la fábrica, el *Taller de Autogestión* posibilitó la reconstrucción de la cadena de producción de una prenda, desde el momento de compra de la materia prima hasta el momento de venta, lo cual favoreció tener una mirada más amplia de los procesos sociales en los que la fábrica CUPS está inserta. Lo más importante de esto fue comprender las relaciones de fuerza que existen entre ciertas empresas del rubro textil y los talleres que cosen para ellos y los condicionamientos materiales a los que estos se ven sometidos.

Esta comprensión que en términos de alfabetización política constituye un tema fundamental, ayudó a entender que algunos malestares que se viven en la producción tienen sus causas en las desigualdades existentes entre los actores presentes en el escenario general del rubro textil. Esto favoreció dos cuestiones, por un lado, poder visualizar al otro antagónico que reemplazaría al patrón local, sobre el cual habían constituido su identidad y que a veces se confundía con los integrantes del Consejo. Esto fue posible cuando se comprendió el rol que cumplen las empresas nacionales o multinacionales que tercerizan la costura dentro del circuito de producción textil. Y por otro lado, en el intercambio con los formadores en el espacio del *Taller de Cooperativismo y Autogestión* una trabajadora inauguró hacia el colectivo la posibilidad de que eso no sea siempre así, que alguna vez eso pueda cambiarse, con lo cual comienza a instalarse de manera incipiente la representación acerca de la naturaleza histórica de las relaciones de producción dentro de las cuales participamos y donde resulta estratégico la unidad con otros talleres.

Estos dispositivos aportaron a consolidar una modalidad de “formación en el trabajo” donde el trabajo funciona como principio educativo (Guelman, 2015), donde se integran diferentes tipos de saberes en un acontecer cotidiano que intenta superar la

fragmentación propia del orden patronal que divide a los piensan y a los que hacen, a los que saben hablar y a los que sólo son buenos usando sus manos.

La dimensión del espacio

Tal como mencionamos anteriormente, el espacio ocupa un lugar clave en la conformación del nosotros y en la constitución de subjetividades políticas. Para Fernández (2011) la apropiación y re invención de los espacios de las fábricas recuperadas está ligada a la construcción de la autonomía de los trabajadores: “los distintos tiempos de apropiación de los diversos espacios de la fábrica da cuenta de que la producción de autonomía es un proceso complejo y para nada uniforme donde entran en juegos procesos subjetivos” (Fernández 2011; p.195).

Sostiene Rebón (2006) que las tomas de fábricas emergieron después del 2001 como la forma eficaz de asumir en los hechos el espacio de la producción por parte de los trabajadores para evitar su vaciamiento. En esta dirección, la primera apropiación colectiva del espacio se dio en el momento de la toma a través de dos movimientos de suma importancia: La ocupación de la totalidad del espacio de la fábrica -incluido el lugar de funcionamiento de la administración- y el establecimiento de un adentro y un afuera de la fábrica que fue dando lugar a la conformación del nosotros.

Esta apropiación total del espacio, realizado todavía en la fábrica bajo patrón, fue un salto cualitativo en el desarrollo de nuevas estrategias de lucha y en el avance en organización colectiva. Esto puede notarse al comparar cómo fueron las primeras medidas de fuerza bajo patrón realizadas años antes de la toma y la disputa por el espacio:

¿Lo que es la ignorancia, no? El primer paro no, pero los otros dos nos amontonaron a todos en el fondo y no nos daban agua, no nos daban comida, no nos daban nada, solo ir al baño, no podíamos nada, no podíamos venir acá y tomar

unos mates, por ejemplo, o poner agua para desayunar y veníamos sin desayunar...nos cerraban el portón para que no saliéramos afuera, nos quedábamos todo el tiempo adentro (Entrevista personal a Sandra, 2016)

Como puede notarse, el espacio era vivenciado desde subjetividades en proceso de construir su autonomía y con fuertes restricciones para ello. Quienes protestaban eran confinados por “Otro” -la patronal- a un lugar en el fondo, al encierro, al impedimento de la circulación y acceso a lugares vitales como la cocina o el baño. Para esta trabajadora este lugar asignado a quienes reclamaban estaba ligado a la “ignorancia”, a la falta “saberes de la política” que, desde nuestra perspectiva, se construyen en las prácticas colectivas de protesta. Años después, ante la falta de respuesta salarial, las trabajadoras ocuparon la totalidad del espacio, lo cual implicó, como parte de esta acción directa, la expulsión de la gerencia del predio de la fábrica. Ello da cuenta de la puesta en práctica del aprendizaje obtenido de aquellos primeros conflictos salariales y del inicio de lo que también podríamos llamar la construcción de un territorio por parte de las mujeres -y varones- de la CUPS.

Sostiene Bustamante (2012), que la dimensión del espacio es uno de los lugares donde se disputa el sentido de las experiencias en la recuperación de las fábricas. Esta disputa de sentidos se da en dos aspectos, primero en la capacidad de los y las trabajadoras para re diseñar el espacio de la producción en función de sus intereses y necesidades y segundo, en el “uso de los espacios a partir de la entrada de lo público al interior del predio de la fábrica, en formas de uso comunitario, culturales y de formación e intercambio general” (p. 123).

Con la vuelta a la producción sin patrón se re-diseñaron algunos espacios. El espacio de la gerencia, por ejemplo, siguió funcionando como el lugar de tratamientos administrativos pues allí se reúne el Consejo de la cooperativa, pero también se utilizó una parte del mismo como un lugar de venta directa al público.

Es importante destacar que una parte del espacio dentro del tinglado donde están los puestos de trabajo funcionó como lugar para la realización de las capacitaciones. Este lugar fue acondicionado

en varias oportunidades para el desarrollo de esas actividades: se ponían las sillas en círculos y se instalaba una pantalla para proyecciones como en los Talleres de autogestión y cooperativismo o se disponían los cuerpos alrededor de un mesón como en los cursos de Diseño, Moldería y Corte. La re utilización de los espacios para habilitar la circulación de nuevos saberes al interior del predio, trastocó el sentido social de la distribución espacial a gran escala de los establecimientos fabriles que el movimiento del capital y la promoción industrial habían previsto para la circulación de saberes, especialmente en el rubro textil: en la sede de CIRCUS en San Luis no se hacían capacitaciones ni había un espacio para la producción y/o transmisión de saberes socialmente productivos. Mucho menos para generar la comprensión integral del proceso productivo. Si eso ocurría, ocurría en otra geografía.

También ese espacio ubicado entre máquinas y mesones funcionó para la realización de distintos tipos de festejos, cumpleaños, celebraciones por el día del costurero, del trabajador y para la realización de eventos para juntar fondos. Esta reutilización del espacio en sí mismo significó una subversión del sentido productivo que guardaba esa instalación desde el punto de vista del capital.

Se puede decir que la visita de las gentes de Baladre, de ADU, y de la distribución en ronda en el interior de la fábrica, dió cuenta de una reconfiguración del espacio hacia la apertura y el intercambio entre el afuera y el adentro. Hay un nuevo uso del predio, una intervención no productiva en su carácter económico, sino productiva en la conformación de nuevos intercambios y reconocimientos sociales.

Cabe destacar la intervención estética del espacio que se realizó en la CUPS y presentan la cooperativa hacia la comunidad de Concarán. En una “minga libertaria” y con participación de organizaciones locales y gente del pueblo se pintó un mural en el portón de entrada y el nombre de cooperativa en el frente de la fábrica. De esta manera, la chapa azul del tinglado se combinó con otros colores en figuras que representan a las trabajadoras, sus herramientas de trabajo y las manos levantadas de una votación asamblearia. Las imágenes pintadas y lo que ellas representan aportan a la mística de la CUPS, a la narración del nosotros y la apropiación del colectivo que se manifiesta en el espacio. Allí donde hoy se lee “CUPS” antes decía “CIRCUS”.

La dimensión del tiempo

Con la vuelta a la producción, las trabajadoras de la CUPS decidieron mantener el horario de entrada a la fábrica que tenían bajo patrón, a las seis de la mañana, y disminuyeron en una hora la salida, a las dos de la tarde en vez de las tres. Ocho horas corridas en los puestos de trabajo. Durante los primeros años de cooperativización a las 12,30 detenían media hora la producción para almorzar, pero después no se pudo sostener ese “corte” porque había que destinar a una persona de línea a la cocina y asumir colectivamente el costo.

El horario de trabajo establecido bajo patrón continuó siendo un organizador de la producción, aunque de una manera “flexibilizada” en función de ciertas necesidades individuales o grupales que antes no hubieran sido consideradas por los supervisores.

Muchos de los conflictos entre los trabajadores se generaron a partir del incumplimiento de este horario con las llegadas tarde, el retiro antes de hora o la ausencia sin acuerdo del resto de los compañeros. Un ejemplo de estas tensiones se puede ver en el siguiente registro de asamblea:

Sandra:-Otro tema, las salidas del trabajo para ir a comprar comida.

Andrea: -Si se usan las horas de trabajo para cocinar se cocina para todos. Me parece que no corresponde esto de que cada uno salga a comprar comida. Son minutos que uno no está en el lugar de trabajo.

Erica:-Salen a comprar y se demoran mucho y se deja el puesto de trabajo.

Enzo:-Si, salimos a comprar y a veces la rotisería no tiene lista la comida y hay que esperar, pero bueno si no les gusta no salimos más y listo.

Sandrita:-Si no pagamos al que llega tarde, tampoco hay que pagar al que va a comprar. (Registro de Asamblea CUPS, 2017)

Este intercambio demuestra que la asignación de un valor monetario a la hora de trabajo sigue siendo una de las medidas que

regula el tiempo de la producción. Aunque ya no se pague salario y lo que se cobre sea el reparto igualitario del excedente, este varía según las horas individuales dedicadas a la producción. En otros términos, sigue prevaleciendo la idea de intercambio de equivalentes: “Aquello que el productor entrega como trabajo necesario se le restituye en la misma medida y proporción” (Martín, 2008, p.158). Este intercambio de equivalentes es posible en el marco de la preeminencia del tiempo abstracto, homogéneo y cuantificable propio de las relaciones sociales capitalistas. (Briales, 2016).

Sin embargo, se pueden encontrar algunas variaciones a estas discusiones sobre las horas de trabajo. Lo que en ese fragmento de la asamblea también puede apreciarse es la diferencia entre un tiempo de todos y un tiempo individual: “Si se usan las horas de trabajo para cocinar, se cocina para todos”. Las horas de trabajo son un tiempo de todos. El no pago del tiempo destinado a lo particular es la sanción que encontraron para regular la producción, aunque ello no solucione el conflicto de fondo. El tiempo de la producción adquiere en la cooperativa una dimensión moral que no se resuelve con un desigual reparto monetario. Lo que aquí aparece, aunque no se diga, es una noción de justicia en el aporte del tiempo particular para el trabajo colectivo. La palabra que las trabajadoras generalmente expresan para referirse a ello es “compromiso”.

Algunas trabajadoras piensan que la falta de compromiso es la causa del ahogo económico permanente:

Ahora trabajamos bien, lo que pasa es que hay algunos chicos que faltan mucho...Si vinieran todos a trabajar de seis a dos de la tarde todos parejo saldría el trabajo y ganaríamos mas. (Entrevista personal a Isabel, 2017)

Trabajar “todos parejo” en el horario acordado es lo que no está ocurriendo para esta asociada, y es tomado como falta de voluntad hacia la cooperativa. Una explicación diferente de las ausencias es que algunos trabajadores buscaron otros ingresos y entraron al Plan de Inclusión Social, por lo cual se retiraban antes o faltaban y aparentemente no hubo una discusión colectiva al respecto. Más allá de estas explicaciones, el tiempo de trabajo en la fábrica cooperativa

adquiere una dimensión moral y ética, fundada en una concepción de justicia y compromiso con el colectivo que trastoca en parte el tiempo mercantilizado e impersonal propio de la organización capitalista.

Otra fuente de tensión se dio entre el “tiempo productivo” y el “tiempo no productivo” relacionadas con las instancias deliberativas, la formación y los festejos. Estas tensiones pudieron ser resueltas a favor de la incorporación de estas últimas al “tiempo de todos” en el cotidiano del trabajo en la fábrica. Esta resolución que se dio en los primeros momentos de la vuelta a la producción, ocurrió luego de una disputa política entre distintos actores de la cooperativa que propugnaban por dos modelos diferentes de producción sin patrón, tal como se relató al narrar los momentos previos a la realización del Curso de Comunicación y elaboración del reglamento.

La discusión sobre las licencias que pudo verse durante la puesta en práctica del dispositivo Curso de comunicación y elaboración del reglamento puede pensarse como un intento de reapropiación del tiempo en la cooperativa en función de los tiempos de la vida. Esta revisión de los tiempos de las licencias, dio cuenta del inicio de una ruptura con el uso intensivo del tiempo de la producción fabril que se realizaba bajo patrón y que persiste con variaciones en el trabajo sin patrón, debido a las características del rubro que hemos visto.

Sostiene Rancier (2017) que una de las acciones de “la emancipación consiste en reapropiarse de esta fragmentación del tiempo para crear formas de subjetividad que vivan a otro ritmo que el del sistema” (Ranciere, 2017; p.9). En esta reapropiación los individuos sometidos a la temporalidad normal “renegocian su relación subjetiva” con las divisiones del tiempo.

Las licencias que constituyen los momentos que se quitan a la producción en función de necesidades vinculadas a los tiempos de la vida, fueron discutidas por primera vez en asamblea y puestas por escrito. Como base para esta discusión, las trabajadoras/es contaban con los avances normativos en derechos laborales heredados del movimiento obrero y del cooperativismo. Las trabajadoras/es recuperan, los leen y piensan en los tiempos del amor -los casados, los convivientes, los nacimientos-, los tiempos de la enfermedad -propia y de los familiares-, el tiempo de la muerte de los cercanos, el tiempo de las vacaciones y el tiempo para aprender -afuera y adentro de la

fábrica-.

A estas licencias que son los permisos acordados para ausentarse del tiempo de la producción, los trabajadores incorporaron los tiempos no productivos cotidianos, mencionados anteriormente como son las asambleas, la formación y la celebración.

En la reflexión sobre las licencias y toma de decisión colectiva -con escritura incluida- potenciada por el dispositivo de formación, puede visualizarse un claro movimiento de subjetivación política en tanto una parte del tiempo del régimen fabril que funcionaba bajo patrón, es recuperado y convertido en lo que podríamos llamar “el tiempo social de la autogestión,” un tiempo que no puede medirse en términos monetarios y que atañe directamente las vidas de cada uno y una de los costureros/as y a la vida del colectivo.

Sin embargo, esta nueva temporalidad que se introduce en el dispositivo fabril como tiempo social de la autogestión vuelve a entrar en conflicto con la temporalidad propia del modo de producción capitalista. Tres años después de la elaboración del reglamento, vuelve presentarse esta problemática:

Milenka: -¿Qué posibilidades hay que no trabajemos los días feriados cuando todo el mundo tiene feriado?

Sandra: -Y...depende del trabajo.

Erica: - A nadie nos gusta pero hay veces que tenemos que terminar un pedido.

Oscar: -Tiene que depender de la producción.

(Registro de Asamblea CUPS, 2017)

Es decir, los avances en la recuperación del tiempo libre que se logra hacia el interior de la organización se ven condicionados por la temporalidad propia de la lógica que imponen las empresas que tercerizan la costura bajo la modalidad de trabajo a fazón. El conflicto entre la temporalidad de la vida y la temporalidad del modo de producción capitalista continuará tensionando las prácticas en el trabajo sin patrón (Ghigliani, 2007)

Por último, en las conversaciones con algunas trabajadoras, se ha podido notar un cambio en la vivencia del tiempo subjetivo en la fábrica, respecto de la producción bajo patrón:

-¿Usted siente que no se le termina más la mañana en la cooperativa?

-No no, me hace bien. La psicóloga me dijo que me hace bien estar en la fábrica. Además, qué voy a hacer sola en mi casa?. (Registro de conversación con Beatriz, 2019)

-El tiempo se me pasa volando, no como antes bajo patrón que tenías que trabajar de manera intensiva en la máquina, agachada y sin hablar...(Registro de conversación con Sandra, 2020)

Estas expresiones dan cuenta de que si bien, el horario de la producción es casi el mismo que bajo patrón, las variaciones acontecidas en el cotidiano de este tiempo, han generado la vivencia, al menos en estas trabajadoras, de un tiempo que fluye acompañado y que ayuda a sobrellevar algunas vicisitudes de la vida, en contraposición al tiempo impersonal de la organización capitalista.

5. REFLEXIONES FINALES

Recuperación de empresa y autogestión obrera: Matriz de la fábrica autogestionada CUPS

Nahuel Churin – Alejandra Laconcha

El proceso vivido por los trabajadores de la CUPS -en ese momento trabajadores de Circus- empezó con una huelga en reclamo de sueldos adeudados, falta de aportes patronales y estabilidad laboral. Ante la falta de respuestas de la patronal, esto derivó en la ocupación de la fábrica, para evitar un posible vaciamiento y, en cierto modo, obligar que el empresario respondiera a los reclamos.

La mayor preocupación de las 62 las familias involucradas eran “qué hacían mañana”, como iban a sobrevivir. Esto generó que el conflicto pasara del reclamo original, a la lucha por la fuente laboral. Los trabajadores, frente al abandono del empresario se “atrincheran” en su territorio laboral: ocupan la planta primero, resisten los desalojos después y por último gestionan su producción (Lucita, 2002).

El periodo que sigue a la toma es de enorme incertidumbre, ya que la que manda es la desesperación de quedarse sin nada, se trata “de un proceso objetivo, no hay aquí ninguna predeterminación ideológica” (Lucita, 2002).

Intentar describir los procesos de organización, participación y decisión que se fueron dando dentro la empresa textil recuperada CUPS, centrando parte del análisis del mismo, en el impacto que tuvieron los diversos espacios de participación- decisión, en la vida de la recuperada, y de cómo los distintos procesos vividos, se fueron institucionalizando dentro de la cooperativa CUPS, generando la

posibilidad de crear una matriz productiva alternativa, es el desafío constante en el que nos embarcamos quienes acompañamos dicho proceso.

Y nos interpela aún más en nuestras visiones académicas y formaciones y andares militantes, si le sumamos la idea de ir desentrañando, de algún modo, los distintos espacios de participación y toma de decisiones como verdaderos espacios de alfabetización política. Espacios que estuvieron en el inicio, y que siguen estando en permanente danza en la Cooperativa, tanto aquellos propuestos desde fuera, como aquellos que han ido leudando en su interior, desde la lucha misma, desde cada uno de sus integrantes, desde sus subjetividades, proyectándose hacia el colectivo que conforman como grupo humano.

Este nuevo cuño productivo, social cultural, político que de manera permanente y dialéctica se gesta, nace, se cuestiona y vuelve a germinar para florecer nuevamente, crea esa “identidad para el nosotros”, de la que habla el compañero Walter Olguin.

Una nueva matriz que sería, desde la perspectiva que abordamos en esta reflexión, el mayor aporte de alfabetización/ formación política que se gestó en la CUPS y en la cual quienes hemos estado, de un modo u otro, involucrados, acompañando, sintiendo, viviendo el proceso de la CUPS, también hemos sido alfabetizados.

El punzón de la CUPS

Luego de la recuperación de la empresa, se siguió – y sigue- reproduciendo el mismo esquema de organización del trabajo que tenía la fábrica cuando estaba bajo patrón. Es decir, el modelo tradicional fordista: la producción en masa, a través de la línea de montaje y de los productos más homogéneos; control de los tiempos y movimientos por el cronometro fordista y la producción en serie taylorista; existencia del trabajo parcelado y por la fragmentación de funciones; por la separación de ejecución y elaboración en el proceso del trabajo.

Pero lo que se transforma dentro del esquema, son los procesos democráticos de toma de decisiones en el marco de la autogestión.

El primer paso en la organización del proceso de cambio en el modo de producción, y que también es un primer paso en la conformación de la identidad del “nosotros”, se da, nos arriesgamos a decir, cuando se toma colectivamente la decisión política de producir. Primer paso este que va de la mano de la toma de conciencia de que el patrón ya no volvería, y ante la necesidad concreta de trabajar para poder vivir.

Se pone en duda la legitimidad de la relación laboral clásica de “patrón-obrero”, para dar pie a otras maneras de organizarse colectivamente para trabajar y producir.

Y este “poner en duda,” esta práctica de la duda que implica salir de la quietud para empezar a caminar un proceso formativo del que depende la flexibilidad y el cambio de las decisiones, ocupa un lugar fundamental en la construcción de la subjetividad de la CUPS como grupo. Al dudar de la legitimidad de esta relación laboral clásica a que hacemos alusión, se fue motivando lentamente entre los obreros de CUPS, que se desdibujara la fuerte imagen de que la propiedad de la fábrica era de una sola persona, para empezar a vislumbrarse la propiedad colectiva de la misma, donde todos son dueños y responsables del proceso de producción.

Ya no es una persona la que organiza todo el trabajo de la empresa, sino que aparece un nuevo sujeto, un sujeto colectivo, motor de este modo, donde son todos los que van a ir decidiendo cómo hacerlo, con quién hacerlo, para qué y para quién hacerlo, por medio de una organización que se va dando desde abajo. Así, a través de un estado de asamblea casi permanente, se logró recuperar saberes propios relacionados con los modos de organizar la producción. Saberes intrínsecos a todo trabajador, y hubo un “animarse a pensar distinto”.

Este pensar y reflexionar colectivamente sobre qué hacer, cómo hacerlo, con quién y para quién, introduce al menos un elemento vital, que es la construcción de una perspectiva estratégica, necesaria para poner en marcha un proceso de producción y de organización social. Hay una transformación en el entramado social dentro de la fábrica, que parte de priorizar a la persona y al trabajo como acto creativo por encima del capital: no solo se producen mercancías, sino que se da la construcción del sujeto social; no es la reproducción material solamente, sino que se da la reproducción social ampliada de la vida. Y ese significaría uno, sino el mas importante, de los primeros

movimientos de formación política, inmanente al colectivo al que nos referimos.

Si bien los trabajadores de la cooperativa siguen conviviendo con “viejos fantasmas” dentro la fábrica (la organización de la producción del fordismo por ejemplo) a través de la democratización de los procesos deliberativos y etapas decisorias, han logrado construir una nueva comunidad, con rituales o tradiciones propias, que han contribuido a la apropiación de la identidad colectiva y del espacio, dotándolo de sus propias características: es común entrar a la fábrica y verlos trabajar mientras escuchan música por los parlantes; compartir las comidas diarias, realizar festejos de cumpleaños, del día del trabajador, de fin de año. Organizar mingas y juntadas con otras recuperadas, organizaciones de la provincia y la comunidad del pueblo donde está inserta, siempre en el predio de la fábrica, como un territorio propio y libre. Encuentros en los que no sólo se piensa, se discute, se conoce, se enseña y se aprende de todos y entre todos, sino que también, y más que nada, se crea mística, se fortalece la esperanza. Tal dice la letra de una canción: “Ritualitos que inventa uno para vivir, para seguir cantando bajo este sol”, esos actos que nos permiten mantener la lucha, seguir resistiendo, caminar poco a poco el cambio y formarse políticamente de un modo insospechado, o al menos diferente de cómo muchas veces nos imaginamos un proceso de formación política

Observamos que se van creando eficazmente nuevos dispositivos culturales, materiales y simbólicos, que de a poco rompen lo homogéneo, dando origen a una memoria y una identidad común, que les permite apropiarse del proceso de recuperación como un nuevo sujeto colectivo, esbozando un proyecto y un destino compartidos.

Otro cambio que se esboza, es en cuanto a la relación entre trabajo y producción, y el fin último de los mismos. Podemos decir que la historia de la realización del ser social, se objetiva a través de la producción y reproducción de su existencia. Este es el acto social que se hace efectivo por el Trabajo, el cual a su vez se desarrolla por lazos de cooperación social existentes en el proceso de producción material. A partir del trabajo, en su cotidianidad, el hombre se torna social: es el punto de partida para la humanización del ser social.

Sabemos que dentro del capitalismo, el Trabajo se objetiviza, es

degradado y envilecido, se vuelve extraño al sujeto. Lo que debería ser la forma humana de realización del individuo, se reduce a la única posibilidad de subsistencia del desposeído. Así se vuelve un medio y no “primera necesidad” de la realización humana. En una empresa bajo patrón el fin último y el beneficio es el lucro de éste. Hay un extrañamiento, como expresión de una relación social fundada en la piedad privada y el dinero. Extrañamiento que remite a la idea de barreras sociales que obstaculizan el desarrollo de la personalidad humana, y que penetra en alma del trabajador.

Este trabajo extraño, alienado, se convierte en un fuerte obstáculo en la búsqueda de la multidimensionalidad y de plenitud del ser. La actividad productiva dominada por la fragmentación y el aislamiento, no puede realizar adecuadamente la conciencia de ser social del hombre, sosteniendo el culto de la privacidad, donde la relación establecida entre los hombres adquiere la forma de una relación entre cosas.

En la CUPS, en varios aspectos los trabajadores siguen “extrañados”, situación que en más de una vez ha generado, a guisa de ejemplo, una auto explotación, ante la necesidad de vivir. No obstante, a través de la organización como práctica de la cooperación y de la solidaridad, se ha ido generando un proceso donde los trabajadores no buscan el fin último del capital, sino que la acción teleológica se dirige al servicio de los miembros de la cooperativa y de la comunidad en general, en vez de ser dirigido solo a la producción de mercancías.

Al hacer referencia sobre la toma de conciencia de los compañeros, recordamos la frase de Ernesto Guevara: “Tenemos que unir al trabajador con la conciencia de la importancia que tiene el acto creativo que realiza día a día, hacer del trabajo algo creador, algo nuevo”. Esta conciencia implica un salto cualitativo en la subjetividad de cada uno, asumiendo sus capacidades y responsabilidades en el proceso de cambio.

Este sería el punzón con el que la CUPS horada las formas estatuidas como inmóviles y les da nueva fisonomía. “Son cosas chiquitas. No acaban con la pobreza, no nos sacan del subdesarrollo, no socializan los medios de producción y de cambio, no expropián las cuevas de Alí Babá. Pero quizá desencadenen la alegría de hacer, y la traduzcan en actos. Y al fin y al cabo, actuar sobre la realidad y

cambiarla, aunque sea un poquito, es la única manera de probar que la realidad es transformable.” (Eduardo Galeano)

La construcción de lo nuevo

Todo esto que hemos descripto sobre la historia de la CUPS, conforma un proceso de formación íntegro y al mismo tiempo, en creación permanente. Un proceso que abarca, como mencionáramos en algún párrafo, por un lado, lo relacionado a los diferentes talleres, cursos, encuentros, etc, y por otro, la estructura de gobierno, como punto esencial en la transformación que venimos describiendo.

Los órganos estatuidos son la Asamblea y el Consejo de Administración. Estas dos instituciones son comunes en todas las cooperativas, y constituyen el sistema de gobernabilidad de en la CUPS, ciñéndose en lo formal a lo pautado legalmente.

En los comienzos de la cooperativa, las decisiones tomadas en Asamblea, entendida esta como momento de participación democrática masiva, quedaba subordinada en última instancia a quien ocupaba el cargo de presidente, circunstancia ésta dada quizás por inexperiencia, por naturalización de prácticas autoritarias, paternalistas, por respeto. Dentro de esta lógica de seguir dejando en manos de una persona todo lo referido al destino de la cooperativa, donde las contradicciones se profundizaban cada vez más (“soy trabajador sin patrón, pero todavía necesito un patrón que me guíe”) llegó a dar lugar a la idea de tener un gerente externo, contratado para guiar todo el proceso de producción y venta.

Todos los supuestos que se relacionaban con el futuro del grupo organizado, siempre fueron discutidos en el lugar común: la Asamblea. Se puso en juego en esta suerte de disputa de poder de las ideas, ver al otro como un igual con respeto, desde el mismo lugar, versus la otra visión que defendía solo lo económico sin importar las personas. Discusión que creemos está muy vinculada a los valores sociales y a los principios de las reglas consuetudinarias, que sufren por parte del capitalismo un constante vapuleo en aras del individualismo.

A partir del espacio de discusión constante, hubo una resignificación de los valores en danza, dando lugar, lenta, pero de

manera constante a una forma de gestión de democracia directa que hoy en día no se cuestiona por ningún integrante de la Cooperativa. La Asamblea es absolutamente soberana a la hora de decidir y actuar, naturalizándose así pautas democráticas, de respeto y de libertad en todos los integrantes de la CUPS.

Y así como se da esta naturalización de pautas democráticas en el seno de la fábrica, dicha toma de conciencia se refleja en el afuera.

Participar ya no es solo poner la cara, o levantar la mano. Participar es actuar asumiendo la responsabilidad, es no hacer o hacer de modo consciente y pensando el otro, otro que no necesariamente es compañero o compañera de trabajo, sino que son todos: participar es pensar lo individual en clave del colectivo.

Este proceso de formación también se ve descubierto cuando los y las cumpas son capaces de sentarse frente a funcionarios públicos y plantear sus necesidades y condiciones sin tapujos, de manera clara y convencida; cuando negocian su trabajo, cuando deciden cuando y como asociarse o incorporar nuevas tecnologías para agregar valor a su trabajo; cuando sus gestos solidarios para con la comunidad, rompen paradigmas insospechados, sorprendiendo y emocionando a quienes con ellos interactúan

Una puntada final

Hasta aquí hemos hecho un recorrido por la historia de una fábrica recuperada, analizando desde una visión crítica algunos ejes que creemos sirven para aportar al debate.

Recuperar una fábrica, un proceso productivo cualquiera, no tiene una receta única y exitosa que pueda replicarse. Cada experiencia es única e irrepetible, más allá de que compartan ciertas características o condiciones objetivas comunes, a diferencia de las empresas capitalistas, que pueden replicar independientemente del lugar y de las personas, un modo de producción que acota a la máxima expresión a las personas y por ende, al sujeto colectivo.

En CUPS la posibilidad de empezar crear una matriz productiva alternativa frente al modelo económico imperante, se hace posible gracias a varios factores. Uno de ellos, quizás el más significativo, es

el compromiso que cada uno va adquiriendo con el colectivo que se conforma:

Se gesta una nueva territorialidad, al apropiarse del espacio físico y darle identidad propia, que va dando lugar a la formación de una acción colectiva que hace posible un nuevo sujeto político que considera al otro desde el otro, y no desde la mercancía. Los sujetos de esta historia no solo recuperan una fábrica; recuperan su dignidad: "... creemos firmemente que nuestra lucha nos re-dignificó como personas y como trabajadores, tomando las riendas de la empresa, y revalorizando lo que a lo largo de veinte años habíamos puesto al servicio de otro".¹⁹

Opinamos que se está reinventando la sociedad desde estas prácticas, en consecuencia, con las palabras de Freire y Faúndez, (1985): La "reinención de la sociedad" requiere además la "reinención de la producción". Esto es, una nueva concepción del acto productivo, con una cada vez mayor participación de la población en la organización de la producción. Esto es, una creciente presencia popular en la definición de qué, para qué y para quién se produce.

A lo largo del proceso nos hemos preguntado cual es el papel del militante con visión social, que proviene de prácticas gremiales, partidarias, pedagógicas; de los que propugnan los modelos tecnocráticos de sociedad, y del Estado. Y el escrito de Walter Olguin nos interpela un poco mas profundo al pensar cuál ha sido el proceso de formación: si la formación es política, cómo se dio, qué la generó.

Según nuestra visión, la realidad de la cooperativa CUPS hoy, se configuró en base a dos factores clave: el grupo humano, como nuevo sujeto colectivo motor de su propia historia y el acompañamiento que se dio desde la militancia social. Y estos dos factores jugando de modo permanente, no direccionado de un grupo hacia otro, construyendo de manera mutua, conjunta, como verdaderos compañeros y compañeras, donde cada uno aportaba lo que sabía, y todo tenía igual valor. El mas genuino modo de formarse como sujeto político: mirando al otro desde el otro, y siendo parte de ese proceso de formación continua sin alterar esencias, creencias, saberes.

Nos quedan muchas preguntas, en el tintero que responder y

¹⁹ MEMORIA DE CUPS, AÑO 2012

debatir: ¿Cuál es el rol que asumen los militantes sociales frente a esta nueva clase que se origina con las empresas recuperadas? ¿Cómo se incide, desde las militancias tradicionales, en estos procesos? ¿Cuál es la implicancia personal y política, y cual el eventual resultado que se obtiene en relación directa con ello? ¿Se pueden desarrollar verdaderos procesos de formación política aun sin espacios especiales para ellos, como puede ser un taller de formación política propiamente dicho? Y la gran duda, ¿Cómo debemos entender la formación en espacios de lucha? Interrogantes estos que quizás ayuden al debate y a la construcción de nuevos marcos conceptuales y de acción, donde se considere la necesidad de ver al otro desde el otro, desde una escucha activa, desde el respeto, sin pretenderse dueño de una verdad absoluta.

Y se nos plantean desafíos si intentamos responder estos interrogantes. El más grande de ellos, no es llevar un discurso de cómo se debe entender la autogestión, el plusvalor, la explotación, el partido, el papel de los intelectuales, la lucha, la resistencia, la formación política.

El gran desafío para intentar llegar a una construcción de un nuevo entramado social, es discutir y descubrir lo que queremos cambiar con los trabajadores, y a partir de allí, dirigir colectivamente la acción transformadora y generadora de vida de la potencia creativa del Trabajo

El ensayo sobre el cual rumiamos en este escrito, analiza distintos dispositivos de formación y alfabetización es la palabra clave quizás en esto. Urge traer a un poeta como corolario final, que nos ayude en pocas líneas a dar forma a este intento de reflexión sobre el trabajo y el camino recorrido junto a la CUPS. Julio Zabala, poeta nicaragüense, cuyo poema “Alfabetizar” quizás nos muestre que en este camino que hacemos junto a CUPS, todos y todas nos hemos alfabetizado junto a compañeros y compañeras en lucha, que resistiendo día a día construyen algo diferente.

ALFABETIZAR

Julio Zabala - Poeta nicaragüense

Cipriano, yo pienso que el alfabetizador
no es sólo el que enseña a leer libros
de ciencias, historia, filosofía
y de tantas cosas exóticas
de que habla la gente.

Hermano, yo pienso que alfabetizar es enseñar
a leer en los ojos:
el dolor de los pueblos,
la enfermedad de los niños,
la angustia de la mujer que pare en la calle,
la tos del minero que escupe y mancha de sangre,
la estatua de la libertad neoyorquina.

Hay que aprender a leer
el hambre que toca a la puerta,
el frío que va por la calle,
la oscuridad del que busca
y no encuentra.

Cipriano, yo pienso que
primero debemos alfabetizar
a los que saben leer libros,
pero no saben leer el dolor de los hombres.

6. BIBLIOGRAFIA

Alvarez Martín-Nieto T. (2017). La construcción de la identidad de los trabajadores de las empresas recuperadas en los documentales de Argentina. Cuatro estudios de caso. En Argumentos. Revista de crítica social, (19).

Angilletta F. (2016). Mujeres, Sexo, Trabajo y Tevé. En Revista Anfibia. (s/r). (Recuperado en) <http://revistaanfibia.com/ensayo/mujeres-sexo-trabajo-y-teve/>

A4 Films (Productor) y Doria A. (Director). (2004). Grissinópolis. El país de los grisines (Documental). Argentina: A4 Films.

Belini, C. (2010). Expansión y crisis de la industria textil del Rayón, 1925 -1939. En Anuario Instituto de Estudios Histórico Sociales, 25, 415-430. (recuperado en)

<http://anuarioiehs.unicen.edu.ar/2010.html>

Briales, A. (2016). El tiempo superfluo. Una sociología crítica del desempleo. El caso de España 2007-2013). Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

Briales A. (2016). Trabajar por trabajar: la mercantilización del tiempo como eje central de la teoría crítica del capitalismo. En Oxímora. Revista internacional de ética y política, (9), 25-41.

Bustamante, F. (2012). Comunicación, Identidad y Conflicto Social. Fábricas bajo control obrero en Argentina a partir del 2001. Málaga: Editorial Académica Española.

Borda, L. y Lehkuniec, R. (2016). Matrices Culturales y telenovela: la leona y los ricos no piden permiso. En Actas de Periodismo y Comunicación, Vol 2, (1).

Dejours C. (2009). Trabajo y Violencia. Madrid: Modus Laborandi.

Di Producciones (Productor) e Incalcaterra D. (Director), (2004). FASINPAT. Fábrica Sin Patrón (Documental). Argentina: Di Producciones.

D'Ovidio M. (2007). Quién es quién en la cadena de valor del sector de indumentaria textil. Informe Fundación el Otro en alianza con Interrupción.

Fernández A. (2011). Política y Subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Fernández A. M. y otros (2009). Desafíos de los emprendimientos educativos en las fábricas recuperadas. En Anuario de Investigaciones Facultad de Psicología (UBA), XVI, 223-230.

Fernández Alvarez M. (2016). La potencialidad de las situaciones truncas en el estudio de la política colectiva. En Fernández Alvarez M. (Edit.), Hacer Juntos (as). Dinámicas, contornos y relieves de la política colectiva. (pp.211-233). Buenos Aires: Editorial Bliblos.

Filloux J. (1996). Intersubjetividad y formación. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Guelman A. (2009). Empresas recuperadas y construcción de saberes socialmente productivos. Comparación de dos casos. En XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la UBA. Buenos Aires, Argentina.

Guelman A. (2015). Pedagogía y Política: la formación para el trabajo en los movimientos sociales. El caso de la escuela de agroecología del Mocase (2009-2012). Tesis doctoral. Argentina. UBA.

Ghigliani P. (2007). Autogestión y circulación mercantil. En VII Jornadas de Sociología. Pasado, presente y futuro. La Plata, Argentina
Isitán I. e ISCA Films (Prod.), Isitán I. (Dir), (2007). The woman of Brukman. Trailer. Documental. Canada: ISCA Films.

Klein N. (Prod.) y Lewis A (Dir.), (2004). The Take. Documental. Canada: Naomi Klein.

Korol, C. (2008). La subversion del sentido común y los saberes de resistencia. En A. E. Ceceña (Coord.), De los saberes de la emancipación y la dominación, (pp. 177-191). Buenos Aires: CLACSO.

Korol, C (2015). La educación popular como creación colectiva de saberes y haceres. Polifonías Revista de educación. IV, (7), 132-153.

Lavaca (2007). Sin patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores. Buenos Aires: La Vaca Editora.

Lobato, M. (1995). La mujer trabajadora en el siglo XX: un estudio de las industrias de la carne y textil en Berisso, Argentina. En Mirta Lobato y otros, *Mujer Trabajo y ciudadanía*. (pp.13-71). Buenos Aires: Clacso.

Lucita, Eduardo (2002) *Fabricas ocupadas y gestión obrera en Argentina*. En *Revista Cuadernos del Sur*, (34), 39-46.

Mastache, A. (2007). *Formar personas competentes. Desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. Buenos Aires: Novedades Educativas.

Minieri D. (2012). El sindicato de trabajadores textiles de Bahía Blanca. Proceso formativo, peronización, resistencia e integración (1944-1976). En Cernadas M. y Marcilese J. (2012). *Mundo del trabajo, organizaciones sindicales y conflictividad. Memorias obreras en Bahía Blanca*. (pp.189-220). Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.

Mouffe C. (2011). *En torno a lo político*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Martín S. (2018). Karl Marx y el tiempo de la justicia. En revista *Anacronismo e Irrupción. Revista de teoría y filosofía política clásica y moderna*, 8 (15). 147-165.

Norando V. (2013). Relaciones de género y militancia política: las obreras textiles y el comunismo entre 1936 y 1946. En revista *Trabajos y Comunicaciones*, (39). Recuperado en:

Norris V. (producción) y Manoni H. (dirección). *Cooperativa Textil Cups*. En Capítulo 10, *Directo de Fábrica*. Programa de Televisión. Canal 13. San Luis.

Pascucci S.(2007). *Costureras, monjas y anarquistas*. Buenos Aires: Ediciones razón y revolucion.

Rancier J. (2017). *La noche de los proletarios*. Buenos Aires, Argentina: Tinta y Limón.

Ranciere J. (2007). *El desacuerdo. Política y Filosofía*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Rebón J. (2006). La empresa de la autonomía. Apuntes acerca de la recuperación de empresas por sus trabajadores en Argentina. En *Movimientos Sociales, Nuevas realidades, nuevos desafíos Revista del observatorio social de américa latina*, VII (21), 263-275.

Ruggeri A. (2011). Reflexiones sobre la autogestión en las empresas recuperadas en Argentina. En *Estudios*,1, (1), 60-79.

Ruggeri A. y otros (2012). Cuadernos para la Autogestión 1. Autogestión y cooperativismo. Buenos Aires: Ediciones de la Cooperativa Chilavert.

Zelmanovich P. (2012). Docentes y Formadores: arquitectura de una relación. En Birgin A. (Comp.) Mas allá de la capacitación. Debates acerca de la formación de los docentes en ejercicio. Buenos Aires: Paidós.

Fuentes documentales

Fotomontaje CUPS, 2015.

Memoria CUPS 2015, Asamblea Ordinaria.

Organización Baladre (2014). Crónica de viaje por América. Baladre (2013) Video 30 años de Baladre. Recuperado en <https://www.coordinacionbaladre.org/noticia/video-30-anos-de-baladre>

Ideas Ejes Para Trabajar CUPS- Fch (Unsl), 2014

Devolución Ideas Ejes Para Trabajar CUPS- Fch (Unsl), 2014

Registro Presentación Propuesta de Formación CUPS-FCHS, 2014

Observación Taller Cooperativismo y Autogestión, 22 de mayo, 2014

Correo Alejandra, marzo 2013.

Correo Alejandra, junio 2013.

Curso la Comunicación en la Fábrica Cooperativa. Res.../13 FCH-UNSL.

Observación Taller Autogestión y Cooperativismo. Abril 2014.

Entrevista personal a Alejandra, 2019.

Hidalgo J. (2015) No es un cuento...es una realidad. La pequeña historia de una recuperada.

Carta de una trabajadora de Circus, 2012.

Conferencia de prensa CUPS, 2019.

Entrevista personal a Sandrita, 2017.

Entrevista personal a Isabel, 2017.

Registro de Asamblea CUPS, 2017.

7. ARCHIVO FOTOGRÁFICO











