

**TESIS DE GRADO**

**EL COOPERATIVISMO Y LA AUTOGESTIÓN  
EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDENTIDAD PROFESIONAL  
EL CASO DE ENVIDRIO**

**GONZALO SILVA**  
**TUTORA: MARIELA QUIÑONES**

**2016**  
**MONTEVIDEO**

*Agradezco a mi familia, a mis amigos, a todos los trabajadores de ENVIDRIO que en forma totalmente generosa y desinteresada me han brindado su tiempo para poder realizar esta investigación y a todas aquellas personas que han contribuido para que llegue a esta instancia.*

## RESUMEN

Esta investigación pretende ser una herramienta de aproximación al papel que ocupa la identidad en la formación de un colectivo para poder alcanzar determinadas metas comunes. En esa formación, pueden estar presentes algunos valores comunes, como pueden ser el cooperativismo y la autogestión (como medios para alcanzar determinadas metas compartidas).

Desde una visión más amplia, es que podemos observar una suerte de percepción general o sentimiento compartido, de una identidad propia. Es allí entonces que podemos considerar a esa identidad propia como una identidad construida y afianzada a través del tiempo. Más aún, alimentada por el espacio y por las funciones que componen a un entorno laboral en común. Esto nos puede abrir a observar este rol de la identidad como un rol profesional, un rol que ha hecho de las tareas laborales un saber experto y que entonces podemos definir como una identidad profesional.

En el desarrollo de este trabajo intentaremos ver como esa identidad profesional ha sido parte en la construcción de un colectivo. Cómo es que esa identidad profesional ha sido una herramienta siempre presente entre los trabajadores de una empresa determinada y como frente al quiebre de la misma, estos trabajadores se han organizado colectivamente para poder reabrir la misma. Cómo además esa identidad profesional es un conocimiento de construcción permanente entre quienes precedieron esa empresa, quienes están presentes y quienes se van sumando a través del tiempo.

**Palabras clave:** IDENTIDAD, COLECTIVO, IDENTIDAD PROFESIONAL, EMPRESAS RECUPERADAS, COOPERATIVISMO, COYUNTURAS POLÍTICAS, FAMILIA.

## ABSTRACT

This research aims to be a tool to approach the role it plays in shaping the identity of a group to achieve certain common goals. In this training, some common values may be present, such as cooperatives and self-management (as a means to achieve certain shared goals).

From a broader view, we can observe a kind of general perception or shared sense of its own identity. It is there then we can consider that identity as an identity built and entrenched over time. Further, fueled by the space and the functions that make up a work environment in common. This we can open to see this role of identity as a professional role, a role that has made work tasks and expert knowledge can then be defined as a professional identity.

In developing this work try to see how the professional identity has been involved in the construction of a collective. How that professional identity is has been an ever-present tool among workers in a particular company and as compared with the same breakdown of these workers have organized collectively to reopen it. How well that professional identity is a permanent construction knowledge of those before you enter the company, who are present and those add up over time.

**Key words:** IDENTITY, COLLECTIVE, PROFESSIONAL IDENTITY, RECOVERED COMPANIES, COOPERATIVE, ASSOCIATIVE, POLITICAL SITUATIONS, FAMILY.

## TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCCIÓN .....	1
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	1
MARCO TEÓRICO.....	4
Identidad e identidades. Identidad profesional e identidad laboral. Algunos acuerdos y debates en torno a estos conceptos. ....	4
Empresas recuperadas. Cooperativismo y autogestión como conceptos para abordar la identidad profesional en dichas empresas.....	9
OBJETIVOS .....	13
General.....	13
Específicos.....	13
Hipótesis .....	13
Estrategia metodológica .....	13
Tipo de diseño y fundamentación del mismo .....	14
Unidades de observación y unidades de análisis .....	14
Técnicas utilizadas.....	15
Descripción de las fuentes de información .....	17
Tipo de muestreo.....	18
Listado de unidades temáticas con dimensiones, subdimensiones e índice temático de las mismas .....	20
Definiciones de unidades temáticas relevantes, dimensiones y subdimensiones .....	21
Cruces y relaciones entre dimensiones .....	223
Coyunturas políticas.....	244
Coyuntura desfavorable y coyuntura favorable.....	244
Recuperando la dignidad, la industria del vidrio para el país.....	26
Alteridades .....	28
De Cristalerías del Uruguay a ENVIDRIO .....	28
ENVIDRIO y otras cooperativas de trabajo .....	30
Los que abrieron y los que van a seguir con esto .....	37
A modo de síntesis .....	40
Conclusiones .....	41
Bibliografía .....	43

## INTRODUCCIÓN

### PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este proyecto fue el resultado del trabajo elaborado en el Taller en Sociología de las Identidades, de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de la República, para los años 2011 y 2012.

La motivación de este proyecto fue la de indagar sobre los procesos de cambio o permanencias por lo que atravesaron o atraviesan los trabajadores de una empresa, la cual se recupera a partir de determinadas bases comunes, como el cooperativismo y la autogestión. En ese sentido, nuestro objeto de estudio se centra en el papel que juegan el cooperativismo y la autogestión en la conformación de las empresas recuperadas por sus trabajadores y cómo, en este proceso de “recuperar una empresa”, cambian los esquemas que definen a una empresa en sí, como por ejemplo el pasar de una empresa patronal a una autogestionada por sus propios trabajadores.

Así, entonces, fue que elegimos indagar este proceso en una empresa recuperada específica, que es el resultado de la lucha por recuperar una industria que había albergado a sus trabajadores, al punto que al cierre de la empresa decidieran unirse para reabrirla. La trayectoria de este conjunto de trabajadores está definida por tres etapas:

1. La *etapa patronal* o de la “vieja empresa”: la ex Cristalerías del Uruguay S.A.
2. La *etapa del cierre de Cristalerías y reapertura como ENVIDRIO*: formación del colectivo de trabajadores que recuperó la industria del vidrio.
3. La *etapa de reapertura* o de la “nueva empresa”: junto a los nuevos trabajadores que no participaron en el proceso de recuperación de la empresa.

En la primera etapa patronal o de la “vieja Cristalerías” lo que caracterizó al colectivo de trabajadores fue el sentido de pertenencia a una construcción colectiva, que solo marchaba si todos se ponían en funcionamiento. Y así fue hasta que se produjo el cierre de la empresa en el año 1999.

De esta primera etapa se abre lo que denominamos una segunda etapa o del cierre de Cristalerías y reapertura de ENVIDRIO, en la que ese colectivo de trabajadores, frente a la situación de haber perdido su fuente de empleo, es que deciden formarse colectivamente con el objetivo de abrir nuevamente la empresa (ahora gestionada por los propios trabajadores). Esta etapa se caracteriza por lo que fue la ocupación (por parte de los trabajadores) del edificio de Cristalerías del Uruguay durante 407 días. Luego de transcurridos estos 407 días (mayo de 2000), muchos trabajadores vieron que un primer intento de lo que había sido el proyecto de reapertura no había sido visto con muy buenos ojos por las autoridades gubernamentales del momento. De ahí que muchos de los casi 200 trabajadores de la ex Cristalerías tomaran la decisión de abrirse hacia otras fuentes de empleo y otros tantos adoptaran el camino de la emigración junto a sus familias. Sin embargo, muchos de ellos (unos 140, aproximadamente) mantuvieron el vínculo que los había unido durante tanto tiempo y siempre con la esperanza de que algún día reabrirían la industria del vidrio para el país.

Tanto fue así que en el año 2008, esta etapa de tránsito hacia una nueva empresa autogestionaria, empezó a arrojar sus bríos en lo que, junto con el apoyo del Banco para el Desarrollo de Venezuela (BANDES) y el Banco República (BROU), permitieran obtener los fondos económicos necesarios para poder abrir una nueva planta que fabricara vidrio. Es entonces, en esta nueva etapa de reapertura de la “nueva empresa”, que tanto los trabajadores de aquel colectivo que quedó tras el cierre de la empresa, ahora forjaran las riendas de este nuevo emprendimiento junto a las nuevas generaciones de hijos, nietos, sobrinos, hermanos y amigos de aquellos que integraron Cristalerías para dar lugar, así, a ENVIDRIO.

Por ello es que podemos decir que lo que caracteriza al cooperativismo y a la autogestión es la capacidad de resignificar que los miembros pueden generar a su organización y al mismo tiempo ser transformados por ella (Stryjan, 1999). Al mismo tiempo, podemos considerar a estos conceptos como un conjunto de prácticas sociales (Peixoto de Albuquerque, 2004) que pueden definir a determinados colectivos.

En relación a esto último y a lo expuesto más arriba sobre la conformación de colectivos que buscan recuperar su empresa, entendemos que estos conceptos<sup>1</sup> como parte de un posible eje de una identidad profesional, representan para determinados sujetos maneras de ser y estar en el mundo, que se consolidan en proyectos colectivos como una forma de expresar un deseo o fin mutuo. En nuestro caso planteado de las empresas recuperadas, para poder volver a ese lugar de trabajo: la fábrica, como generador de una identidad laboral concreta, de pertenencia.

Cuando abordamos el concepto de identidad, desde el mundo del trabajo, debemos tener en cuenta que esta no se define solamente a partir del “acto de trabajo” (Tripier, P., 1995) sino que también, y más aún es el recorrido que hacen los individuos por el mundo del trabajo, por su trayectoria, lo cual construye una interpretación del “conjunto de informaciones que se posee en función del conocimiento que se tiene acerca de aquél.” (Tripier, P., 1995:125). En definitiva, es aquello que les otorga un sentido tal que pueda definirse como parte de su identidad. Sin embargo existen propuestas conceptuales como la de Claude Dubar (2001) quien sostiene que ya existen en el individuo disposiciones previamente adquiridas durante el proceso de socialización, que hacen al camino que recorrerá cada individuo y que le permiten, además, utilizarlas a su favor frente a aquellas circunstancias que lo ameriten.

Ahora bien, la complejidad de nuestro problema de investigación nos muestra un panorama en el que los trabajadores que reabrieron la industria del vidrio debieron romper con esas disposiciones previamente adquiridas e ir construyendo sobre la marcha nuevas disposiciones que atendieran la urgencia de sus necesidades. Esto los llevo a movilizarse en otro sentido, en un sentido alternativo: el de reabrir una industria por ellos mismos, sin patrones, sin dueños, rompiendo las “disposiciones adquiridas” (Dubar, 2001).

---

<sup>1</sup> Cooperativismo y autogestión.



## MARCO TEÓRICO

### **Identidad e identidades. Identidad profesional e identidad laboral. Algunos acuerdos y debates en torno a estos conceptos.**

Cuando hablamos de *Identidad* nos referimos a una característica, o por qué no, a la característica más reconocida en forma colectiva sobre la constitución del ser o *self* (Mead, 1986) de cada individuo. En ese sentido y de una forma un tanto más ampliada, nos dice Ilán Bizberg que la identidad aparece como: “*un modelo de acción [...] que tiene sus propias características*” (1989:509). Es, además, desde esta perspectiva de Bizberg donde la identidad será la que nos va a permitir “*dejar de hablar de individuo y comenzar a hablar de sujeto*” (*ibídem*).

Sin embargo la identidad como concepto resulta demasiado amplia entre sus múltiples definiciones e interpretaciones. Tanto es así que diversos autores desde las ciencias sociales han intentado definirlo, abriendo aún más el abanico interpretativo referido al mismo. Por ello es que se hace necesario “*explicitar siempre desde qué óptica y para qué se usa*” (Margel, G. 2010:37), dado que la identidad oscila entre distintos niveles de la acción social a los que nos hace referencia François Dubet (1989).

Otra perspectiva que plantea distintos tipos o niveles de análisis para la cuestión de la identidad es la que propone Manuel Castells (2001), en donde reaparece el *actor* que es quien construye una determinada fuente de sentido desde lo cultural para poder hablar de la identidad. En ese sentido es que podemos establecer como un primer paralelismo entre conceptos la definición de “*identidad como integración*” (Dubet, F., 1986: 520) y la definición de “*identidad legitimadora*” (Castells, M., 2001: 30), ya que desde ambas definiciones se pone de manifiesto el papel que juegan las relaciones de poder que el sistema canaliza a través de los sistemas normativos, reconociendo así el peso y la dominación que tienen las instituciones sociales tales como el Estado, las religiones, la educación, la familia, el trabajo, etc. Un segundo paralelismo entre conceptos acerca de la identidad que podemos encontrar en estas propuestas teóricas es la “*identidad como estrategia*” (Dubet, F., 1986: 526) y la “*identidad de resistencia*” (Castells, M., 2001: *Ídem*), porque entre ambas definiciones podemos conjugar la estrategia (desde lo individual hacia lo colectivo) en “*la*

*capacidad [...] de lograr ciertos fines, [transformándose] en un recurso para la acción”* (Dubet, F. 1989: 526) con la resistencia de los actores sociales a las lógicas de dominación de las instituciones sociales, en función de determinadas posiciones o condiciones desiguales y estigmatizadas (Castells, M., 2001). Es por ello, a modo de un tercer paralelismo conceptual entre estos autores, que se genera una “identidad de compromiso” (Dubet, F., 1986: 530) y una “identidad proyecto” (Castells, M., 2001: *Ídem*), basadas, por un lado, en el compromiso de construir una acción colectiva, es decir, lo que “caracteriza a aquellos que tienen por papel definir la realidad social” (Dubet, F., 1986: 531) y, por otro lado, basadas en un proyecto, porque desde ahí es de donde parten los actores colectivos (con los recursos culturales de los que disponen) hacia la construcción de esa nueva identidad “que redefine su posición en la sociedad, y al hacerlo, buscan la transformación de toda la estructura social” (2001:30).

No obstante, en esa construcción de la acción colectiva se puede plantear una primera crítica y es que si bien aquel tipo de acción que le impregna una esencia particular al colectivo, solo se hace colectiva cuando en la urgencia de la necesidad se sigue buscando satisfacer necesidades desde una lógica meramente individual (Olson, M., 1992). En ese mismo sentido es que viene la segunda crítica: la de Bizberg, donde plantea que se le otorga a la definición de identidad un sentido de utilitarismo puesto que: “El tipo de individuo que se postula es el individuo que *utiliza* su posición, su situación, sus roles, como recurso. Esto, al igual que el neoutilitarismo, implica una actitud individual basada en la *estrategia*, y una explicación *estratégica* de la acción social.” (1989: 491). Lo que está haciendo Bizberg entonces, es una crítica directa a la definición de identidad como estrategia de Dubet.

Ahora bien, una crítica que le podemos hacer a las definiciones presentadas sobre la identidad en Castells, es que plantea los distintos niveles de la identidad desde una dimensión social sin considerar previamente (como si lo supo definir Dubet en la identidad como integración) el proceso de internalización de normas, roles e instituciones que adquiere el individuo en los procesos de socialización primaria y secundaria. Se adelantó, en definitiva, a la construcción pasando un poco por alto la construcción puramente individual para luego desarrollar una construcción social de la identidad en cada individuo.

De todos modos, una crítica general (aun siendo consciente de que falta por revisar mucha bibliografía) es que hasta ahora no ha podido quedar clara la distinción entre *identidad* e *identidades*.

Lo que sí sabemos hasta ahora es que la identidad presenta una esencia tal que la hace capaz de replantearse y reinventarse en sí misma ante situaciones de cambio. Que es una construcción individual con un sentimiento de autoidentificación por parte de distintos individuos que los lleva a nuclearse como un colectivo (pasando así de ser un actor individual a constituirse en actores colectivos). Que es además una construcción histórica, dado que algunos de sus componentes van cambiando a lo largo de nuestra historia de vida pero, justamente, ¿cambian los contenidos o cambia la identidad? En ese proceso de cambio, ¿cambia la identidad o cambian las identidades? Y, en definitiva, ¿existe una identidad con múltiples componentes o existen varias identidades que interactúan unas más que otras en los individuos?

Por tales razones es que en el curso vimos estos debates sobre la identidad en función de tres ejes temáticos: identidades profesionales, identidades políticas y movimientos sociales e identidades de consumo. A efectos del problema planteado en este proyecto nos interesa indagar y entrar en debate en lo que son las *Identidades Profesionales*. Al hablar de identidades profesionales nos referimos a aquellas identidades que aparecen o se reafirman en base al concepto de profesión, el cual supone en términos de Pablo Hein: “un conjunto de saberes que básicamente son los ideales explicativos, los modelos y las teorías que constituyen las disciplinas científicas. Esos ideales son compartidos por una comunidad [donde] se comunican, interactúan e intercambian esos saberes entre sí y con el resto de la sociedad.” (Hein, P., 2003: 403). Asimismo, al hablar de identidades profesionales no nos referimos únicamente a una identidad que surge desde la comunidad científica, estamos también —entre otros aspectos— refiriéndonos a las identidades que surgen o involucran la participación directa en el mercado de trabajo o mercado laboral. De ahí, entonces, es que podemos dar lugar a un posible concepto de *Identidad Laboral* como producto de un entrecruzamiento “relativamente reciente” (Margel, G., 2010: 76) entre lo que supone el término identidad como tal y el campo de acción de la sociología del trabajo, “particularmente en la corriente francesa” (*ibídem*). De esta manera el interaccionismo simbólico sostiene que: “[...] la actividad laboral es parte de la biografía [y a su vez] concibe la activi-

*dad profesional como interacción entre pares que tienden a controlar el territorio, preservarse de la competencia y resaltar el valor del trabajo bien hecho [es que] esta conceptualización adquiere un carácter totalizante para toda actividad laboral, cuestionando la distinción entre profesiones y ocupaciones”.* (Ibídem)

En ese sentido es que aparentemente no resultaría pertinente la distinción entre profesiones y ocupaciones porque, en definitiva, las profesiones son ocupaciones para el mercado laboral y a su vez las ocupaciones son las profesiones según quién y en qué contexto las realice. Por eso cabe agregar que por *Identidad Laboral* entendemos aquel tipo de identidad que surge como una expresión de una *cultura de trabajo*, como explica Laura Font (2000), la cual, a su vez, es la base de las identidades profesionales en cuanto tales. Más aún, Font en su trabajo sostiene que: “[...] *los trabajadores zafrales generan algún tipo de identidad laboral, relacionada con una forma de percibir el trabajo y su relación con él. Las características del proceso de trabajo y las condiciones de trabajo contribuirán a configurar una identidad laboral específica, que permita vivir como “naturales” situaciones de trabajo y vida muy precarias*”. (2000: 9)

De esta forma la *Identidad Laboral* remite a la identidad que se genera en un contexto específico; por ello entonces es que tomamos como contexto específico en donde se puede generar una forma de identidad profesional y laboral de los trabajadores de ENVI-DRIO. Claude Dubar (2001) propone el uso del término “Identidad” en dos sentidos: a nivel individual (definición de-sí) y a nivel colectivo (definición de nosotros hecha por otros), para poder así dar una conceptualización a la identidades profesionales y del trabajo, pero que a la vez trascienda esa “esfera del trabajo profesional, con el objetivo de poner en el centro de la construcción de la identidad el ‘trabajo sobre sí’ y las ‘relaciones con el otro’” (2001:6). De esta manera define cuatro tipos de *figuras de identidad* (2001: 5-6) en función de los distintos tipos históricos que ha generado la división de trabajo: *figura cultural, figura de categoría, figura instrumental* y *figura de estatus* que: “[...] *constituyen no sólo maneras de vivir el trabajo y darle sentido [...] sino también formas de contar y anticipar su ciclo de vida laboral, y además, su trayectoria personal [...] Estas son formas de identificación “por los otros”, pero también “por sí mismo”, de forma reflexiva y narrativa [...] Combinan identidades “para los otros” (culturales y de status) e identidades “para sí” (reflexivas y narrativas)*” (2001: 13).

De esta forma es la *identidad categorial* la que interesa en función de nuestra búsqueda actual, pues la *figura de categoría* responde a una identificación con un grupo en relación al posicionamiento o estatus que se ocupe en la sociedad y responda a una identidad de oficio que “*constituye una de las formas históricas más duraderas de identidad colectiva basada en el trabajo*” (2001:7). Esto nos lleva a dar una definición de oficio: “[...] *viene del latín ministerium, que quiere decir servicio que, a su vez, puede considerarse como el estar al servicio de alguien o de alguna cosa o de alguna causa, estando interesado, militando, comprometido, motivado, sin que ello sirva para ganarse la vida y sin ser reconocido como tal (por un salario), pero sintiéndose perteneciente a un grupo que hace lo mismo*”. (Panaia, M., 2008: 13)

O sea que un oficio es una práctica laboral que implica una acción mecánica, generalmente asociada a una actividad que no requiere de estudios formales o específicos, que se aprende en forma autodidacta o por la experiencia y el conocimiento compartido con otra persona. Este concepto se diferencia, entonces, con el concepto de profesión que, como mencionamos más arriba citando a Pablo Hein, supone ese conjunto de saberes que hacen las disciplinas científicas, los cuales a su vez se comparten por una comunidad entre sí y con el resto de la sociedad. No obstante Marta Panaia hace una revisión acerca de este concepto, tomando como referencia los aportes de Claude Dubar, Pierre Tripier y Andrew Abbott para señalar tres connotaciones atribuidas al término *profesión* (2008: 13):

1. Profesión como “profesión de fe” en un sentido religioso primero y luego extendido también a un nivel político.
2. Profesión como “ocupación con la cual uno se gana la vida”, ya sea actividad independiente, dependiente, asalariada o liberal.
3. Profesión como “conjunto de personas que ejercen un mismo oficio”.

Retomando la cuestión de las identidades en el trabajo, expresa Dubar, citando a Renaud Sainsaulieu, que: “*dependen sobre todo de las relaciones que se mantienen con los otros actores (jefes, colegas, clientes) [en] una situación ‘construida y definida subjetivamente’*. De este modo las identidades en el trabajo se convierten en maneras de ser ‘actor de sí’” (2001: 9). Esto, a su vez, refleja el papel que ocupan los diferentes tipos históricos

en la división del trabajo que mencionábamos más arriba, y además refleja esta distinción entre lo que supone un oficio y lo que supone una profesión.

Pero la crítica que le podemos realizar a esta división del trabajo entre quienes ejercen un oficio y quienes ejercen una profesión la encontramos en el propio texto de Dubar cuando se pregunta: “¿Qué quiere decir obrero, o incluso ejecutivo, si mañana ambos pueden convertirse en desocupados? [y] ¿Cuál es el lugar del trabajo en la vida?” (2001:10), aludiendo así a la situación de crisis y cierre masivo de fábricas, la cual no discrimina roles dentro de la misma. Esa situación de cierre masivo de fábricas es la que lleva a muchos trabajadores a nuclearse en colectivos para poder recuperar esa fuente de trabajo, que más que de una fuente de trabajo es una forma de ser y estar ante el mundo, de dar una “definición de-sí” y una definición de nosotros hecha por otros, de dar una definición del ‘trabajo sobre sí’ y de las ‘relaciones con el otro’, en definitiva, de una identidad laboral.

### **Empresas recuperadas. Cooperativismo y autogestión como conceptos para abordar la identidad profesional en dichas empresas.**

De esta forma, como decíamos, es que se constituyen colectivos de trabajadores que intentan recuperar la empresa de la cual habían sido parte. Por eso es que cuando estos colectivos logran su objetivo de recuperar esa empresa, de recuperar esa identidad que se asume como profesional y que tanto los representó en su historia de vida, a su resultado se le denomina *Empresa Recuperada*. O empresas recuperadas, ya que no es única la experiencia de este tipo (ni en nuestro país, ni en el mundo).

Para entender cómo se ha llegado a la situación en la que las empresas puedan ser recuperadas por sus trabajadores se hace necesario darle una contextualización a la crisis e inestabilidad que provocó el cierre de tantas fábricas. Podríamos llegar a decir que ese contexto de crisis e inestabilidad fue provocado por el choque de dos modelos, que definiremos como *Modelo A* y *Modelo B*, respectivamente. En ese sentido, entonces, decimos que las acciones económicas vinculadas a la dimensión social son las existentes entre obreros y patronos. Dichas acciones dan lugar a un mercado de trabajo y a su vez a organizaciones sindicales y patronales que, conjuntamente con el accionar del Estado, definen lineamientos

para regular intereses y expectativas de las partes, cuya realidad se rige por un modelo que, de acuerdo a diversos teóricos, se nombra de diversas maneras: Modelo Industrial, Modelo fabril, Modelo Liberal o Modelo estado-centrista. Para nosotros: *Modelo A*.

La crisis internacional del petróleo ocurrida en 1973 fue un punto de inflexión en el camino de agotamiento del Modelo A cuando comenzó un proceso de extranjerización de las industrias por parte de las potencias económicas (fundamentalmente desde los Estados Unidos primero y desde Europa luego) hacia los países de América Latina. En los años setenta todavía regía por toda Latinoamérica el accionar del Modelo A hasta que el desgaste del estado-centrismo dio paso a un modelo basado en la autorregulación de la economía por parte del mercado internacional: el Estado pasó a ser un actor pasivo, por lo que dejó de participar en la regulación de la economía y en el contexto de regulación de las relaciones laborales. Al nuevo modelo, al que nosotros llamamos *Modelo B*, los teóricos le atribuyen nominaciones tales como: post-industrial, empresarial, neoliberal o mercado-centrista.

Esa falta de políticas de Estado para la regulación del mercado laboral, quedando este a merced de lo que disponga el mercado internacional, llevó al cierre de muchas fábricas que ya no se encontraban en este nuevo escenario con las herramientas necesarias para poder formar parte de la competencia del libre mercado. Es por ello en una medida, pero también lo es en otros casos por una fuga de capitales de algunas empresas o por sucesos infortunados, como un incendio total de las instalaciones, tal como lo señala Anabel Rieiro (2009). Podemos agregar además que ante estas situaciones de quiebre o cierre de las viejas fábricas o empresas, emerge entre la resignación de los trabajadores ante la degradación salarial, la pérdida de beneficios sociales y la precarización de las condiciones de trabajo, “la recuperación del trabajo por parte de los propios trabajadores podría significar el freno y pasaje del obrero individualmente resignado a la construcción de una alternativa basada en un proyecto colectivo desde donde construir una acción concreta” (2009:86). De esta manera es que se considera a las empresas recuperadas como algo más que la recuperación de fuentes de trabajo: es la construcción de un proyecto político alternativo a las lógicas del capital y libre mercado global.

Para este tipo de emprendimientos colectivos que suponen las empresas recuperadas, el concepto de horizontalidad es un concepto base de las relaciones inter-obreras para

la exitosa autogestión y recuperación. Marcos Santos Gómez señala que la horizontalidad es “*una disposición psíquica y social, interior y exterior al sujeto, en la cual ningún hombre anula la libre expresión de otro, de manera que todos pueden manifestarse sin hallar un obstáculo en el otro, sino más bien un apoyo para el propio crecimiento*”. (2006: 10)

La participación horizontal potencia —explica Santos— el trabajo colaborativo en la empresa y con ello la innovación, algo que aparece con frecuencia entre los diversos movimientos sociales. Esta definición de horizontalidad nos permite acercarnos a una definición sobre las *Cooperativas*, donde aparecen como: “[...] *una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada [Una cooperativa es] una EMPRESA que se POSEE EN CONJUNTO y se CONTROLA DEMOCRÁTICAMENTE*”. (Alianza Cooperativa Internacional, Manchester. 1995). De esta forma podemos agregar que las cooperativas o emprendimientos colectivos son interpretados como aquellos acuerdos entre distintas personas que se agrupan con un mismo fin u objetivo: el de satisfacer todas las necesidades básicas que han sido vulneradas tanto en forma colectiva como individual. En el mercado de trabajo las visiones que representan el colectivo y el empresariado no son totalmente antagónicas, sino que logran muchas veces una conjugación común entre estos dos puntos, como por ejemplo en las definiciones del agente, del motivo, del resultado directo, de las actividades centrales y de las referencias. Así lo plantea Yohanan Stryjan (1999), quien incorpora la perspectiva de agentes colectivos y formación de empresas, desde una forma cooperativa o emprendimiento colectivo, en donde prima la organización de sus miembros como un colectivo, capaz de constituirse como un auténtico actor social en base a la “*comunidad, necesidad, idea y empresa*” (1999: 7).

El concepto de *autogestión* supone, en términos de Paulo Peixoto De Albuquerque (2004), una actitud crítica y radical, pero que apareció más que nada como parte del mundo de las ideas, ya que pretende una forma de gestión autónoma respecto del todo social. No obstante ello, esta idea de “gestión autónoma del todo social” se está haciendo cada vez más visible como una nueva forma radical de organización no solo en la economía, sino también en la educación y en la política. La radicalidad de la autogestión pasa por una superación entre quien toma la decisión y quien la ejecuta, así como también supera las inter-



ferencias de voluntades ajenas al colectivo concreto: esto demuestra un modelo autogestionario con una fuerte base en la vida y el quehacer cotidiano. Se plantea, en definitiva, un modelo de autogestión con cierto carácter anarquista desde el vamos en el rechazo a cualquier forma de autoridad interna y externa, aunque no deslinda la legitimación definida por una anterior delegación.

Haciendo una crítica de este apartado, que comenzaba con la definición de lo que son las empresas recuperadas, podemos poner el énfasis que le da Ilán Bizberg a la noción de una identidad que aparece como recurso utilitario ante la crisis, de otra forma parecería improbable pensar o recurrir a un colectivo en busca de reivindicar o recuperar algo si no es que lo estamos perdiendo o si ya no lo perdimos. A su vez, las formas que puedan adoptar las empresas recuperadas en función de determinados componentes como el cooperativismo y la autogestión, son fuertemente cuestionados por algunos sujetos que quizá lo que pretendan no sea formar parte de un emprendimiento colectivo basado en la propiedad colectiva, sino que buscan defender sus intereses individuales mediante una forma colectiva: y ahí está la noción de Bizberg de utilitarismo. Quizá sea demasiado pretenciosa esa idea de autogestión de Peixoto De Albuquerque desde una “gestión autónoma del todo social”, dado que es sumamente utópico poder construir una alternativa al sistema capitalista alejada verdaderamente de todas las redes que este sistema impone. De ahí seguramente que muchas experiencias cooperativas, asociativas y autogestionarias no hayan resultado exitosas: por la pauta cultural que nos rige, que nos hace muy difícil poder estar completamente aislados de este sistema capitalista.

## OBJETIVOS

### General

Explorar el proceso de recuperación de la empresa ex Cristalerías del Uruguay y actual ENVIDRIO con el fin de conocer si el cooperativismo y la autogestión son fuente de sentido a la hora de abordar la configuración de una **identidad profesional** construida post cierre entre sus trabajadores.

### Específicos

1. Indagar como influyen los distintos contextos (relaciones de poder) al interior del proceso de desarrollo de ENVIDRIO, y los tipos de identidad que generan (quiénes, cómo y para qué)
2. Indagar si el cooperativismo y la autogestión constituyen parte diferencial entre la generación que reabrió ENVIDRIO y la generación que ingresó luego de su reapertura.
3. Indagar qué define a ENVIDRIO en alteridad a otros emprendimientos cooperativos y empresariales, reafirmando así una identidad profesional asumida como propia en dicha cooperativa.

### Hipótesis

Sostenemos que en la recuperación de empresas -como ENVIDRIO- por parte de sus trabajadores entran en juego los conceptos de cooperativismo y autogestión. Más aún, partimos del supuesto de que estos conceptos constituyen parte de una identidad laboral propia, generada en el espacio empresarial compartido históricamente. Es así entonces que en esa identidad laboral propia, de los trabajadores de ENVIDRIO, es que consideramos que los conceptos de cooperativismo y autogestión están presentes entre las distintas etapas de recuperación (patronal, de crisis y cierre) que han atravesado y atraviesan hoy esos mismos trabajadores que ayer fueron dependientes de una patronal y que hoy son ellos mismos los encargados de llevar adelante la empresa. Esto, sin duda, ha provocado un profundo cambio en la reconstrucción identitaria de este colectivo y en cómo se manejan los conceptos de cooperativismo y autogestión en dicha reconstrucción.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### Tipo de diseño y fundamentación del mismo

El marco metodológico adecuado para este tema de investigación es la metodología cualitativa, ya que al situar como problema el lugar que ocupan el cooperativismo y la autogestión en la construcción de una identidad laboral específica para determinado colectivo, lo hacemos pensando en abordar una cuestión por demás compleja en la multiplicidad de significados que los propios sujetos le puedan atribuir.

Pues bien, la metodología cualitativa consiste en un instrumento analítico privilegiado para quienes se ocupan de la comprensión de significados. Esto implica el rescate y la Resignificación de la Palabra (Tarrés, 2001). Así entonces, el marco metodológico que caracteriza a la metodología cuantitativa, no resultaba eficaz a la hora de indagar configuraciones identitarias, puesto que sus múltiples instrumentos para el análisis tienden a centrarse en la representatividad y no en la significación que cada actor le puede atribuir al fenómeno (en este caso) de la identidad.

### Unidades de observación y unidades de análisis

Las unidades de observación —para este proyecto— son tres: por un lado, el relato que pueda aportar el informante calificado; por otro lado, el “primer grupo” de trabajadores de ENVIDRIO (aquellos que estuvieron en Cristalerías del Uruguay, se organizaron como colectivo y finalmente reabrieron como ENVIDRIO) y, por último, el “segundo grupo” de trabajadores de ENVIDRIO (aquellos que están presentes desde la apertura de ENVIDRIO en 2008).

Las unidades de análisis —para este proyecto— son en definitiva los relatos de todos los sujetos que componen las unidades de observación. Utilizamos los relatos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas porque son el insumo más próximo que tenemos sobre la percepción que tienen los actores involucrados en la investigación, en torno a los conceptos de *cooperativismo* y *autogestión* para la construcción de una *identidad profesional*. De este modo, consideramos que algunos de estos conceptos, han sido parte crucial del desarrollo de esta investigación, ya sea por su reiteración entre los relatos o por el lugar de

preponderancia que los propios actores le atribuyen a los mismos. Esto nos permite clasificarlos como “dimensiones” que definen al propio proyecto de investigación. Así entonces las principales dimensiones que componen este estudio vienen mencionadas en la siguiente tabla:

<b>DIMENSIONES</b>
<i>Identidad (como resistencia, como compromiso y como proyecto)</i>
<i>Identidad profesional e identidad laboral</i>
<i>Diferenciadores generacionales en ENVIDRIO</i>
<i>Diferenciadores cooperativos y empresariales</i>
<i>Elementos que favorecieron a la apertura de ENVIDRIO</i>

### **Técnicas utilizadas**

En función de que la metodología para el análisis en este proyecto es de tipo cualitativa, y tomando como referencia algunas de las técnicas utilizadas en el análisis de Geyser Margel (2010) sobre “los trabajadores de FANAPEL en relación con sus procesos de configuraciones de identidades profesionales ante situaciones de cambios sociotécnicos” (2010: 305), es que definimos las siguientes técnicas como las más adecuadas:

1) *Entrevista al informante calificado*: el informante calificado será aquella persona que tenga un conocimiento profundo y socavado sobre un tema en particular, pudiendo dar cuenta de las múltiples realidades que componen a ese tema. En nuestro proyecto de estudio será aquella persona que pueda dar cuenta de algunos elementos claves de la empresa (como por ejemplo una breve reseña histórica, cómo fue que se llegó a ser ENVIDRIO, cómo está formada la empresa y cuántas personas la componen, etc.).

2) *Entrevista semiestructurada*: el uso de la entrevista semiestructurada supone obtener información mediante una conversación en la cual ya se cuenta de antemano (por parte del investigador) con un tópico esquemático a seguir, facilitando la tarea de recabar

información. Es decir que, a la hora de seleccionar esta técnica, “el entrevistador dispone de un “guion”, que recoge los temas a tratar a lo largo de la entrevista” (Corbetta, P., 2003: 376).

De esta forma se hace interesante el análisis en tanto utilizamos la estrategia del llamado “juego de espejos”, es decir que podemos conocer a través del relato de los trabajadores mismos, en relación a un alter, cómo se construye la imagen de “ser trabajador de ENVIDRIO” en tanto consideremos que opera de forma diferente esta identidad de ser trabajador de ENVIDRIO entre aquellos trabajadores que estuvieron en la empresa desde la etapa patronal, la etapa de la crisis y cierre de la empresa, la etapa de formación del colectivo hasta llegar a la etapa de reapertura, etapa en la cual consideramos como el *corte* de la muestra teórica de nuestra población de estudio, en relación a aquellos trabajadores que ingresaron a la empresa luego de ser recuperada.

Una gran fortaleza fue contar con un informante calificado como referente de contacto y de información (a modo de llave para entrar a ENVIDRIO). Las debilidades, en cambio, fueron que tanto la entrevista al informante calificado como la entrevista semiestructurada, nos pudieron acotar información adicional que no fue contemplada para el proyecto, pero no por eso resultó ser menos valiosa.

En cuanto a la información obtenida podemos decir que resultó satisfactoria, en tanto ha respondido en cierta medida a los objetivos y a la preguntas que guiaron esta investigación, así como también abrió las puertas hacia otras dimensiones temáticas. Por ejemplo —dadas las pautas de entrevistas— algunos tópicos (como ser, la cuestión del cooperativismo y la autogestión) no han quedado del todo claros como para tomarlos a modo de elementos centrales puesto que, entre las entrevistas realizadas, no se cuenta con suficiente información para afirmar o descartar dicho tópico.

Las entrevistas realizadas fueron 14 en total. De ellas, la primera fue al informante calificado y el resto fueron entrevistas semiestructuradas, realizadas a los dos grupos identificados a través del corte generacional:

1) **PRIMER GRUPO:** quienes estuvieron en la ex Cristalerías y participaron en el colectivo de trabajadores que logró la apertura de ENVIDRIO.

2) **SEGUNDO GRUPO:** quienes ingresaron luego de la apertura de ENVIDRIO.

No obstante, cabe aclarar que la gran mayoría de quienes quedaron dentro del segundo grupo, son hijos o familiares directos (hermanos, sobrinos, primos, etc.) de quienes quedaron en el primer grupo. De todos modos, muchos de los trabajadores de ENVIDRIO resultan ser amigos o conocidos de quienes integran cualquiera de ambos grupos.

### **Descripción de las fuentes de información**

Las fuentes de información son un insumo clave a la hora de proveer el conocimiento necesario para abordar un problema de investigación. Esas fuentes de información pueden ser personas o datos y en general se clasifican según dos tipos:

1) *Fuentes primarias:* son los datos obtenidos en forma directa por el investigador, que podríamos llamar las fuentes originales de información, es decir, serán las obtenidas a partir de la elaboración de mis instrumentos (para este proyecto, las entrevistas a realizar).

2) *Fuentes secundarias:* son los datos que derivan de las fuentes primarias, es decir que son datos ya procesados de una información antecedente (por ejemplo, información proveniente de medios gráficos y virtuales).

Para nuestro proyecto podemos decir que la fuente primaria de información resultó ser aquel trabajador de ENVIDRIO que nos proporcionó la información necesaria para poder comenzar luego con las entrevistas al resto de los trabajadores de la empresa. Este rol lo ocupó entonces el Sr. Daniel García, como encargado de coordinar visitas a la planta.

Las fuentes secundarias, por su parte, fueron aquellas que figuran de medios gráficos (diarios) o en medios virtuales (páginas web) que refieran al proceso de formación de ENVIDRIO así como también a su presente y a su proyección a futuro.

## Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue el *muestreo conceptual*, en función de los procesos de acción colectiva que se generan a la luz del colectivo de trabajadores de ENVIDRIO. Esto pone de manifiesto, en términos de Adrián Scribano (2008), el énfasis en la mirada de los sujetos a la interpretación de su propia realidad. Para ello entonces, es que elaboramos un marco teórico-conceptual y un marco metodológico-operativo en función del problema planteado desde las preguntas, los objetivos y la hipótesis de partida.

Con el objetivo de generar una nueva aproximación teórica al tema de las identidades profesionales en tanto puedan ser transversalizadas por los conceptos de cooperativismo y autogestión para comprender la construcción y reconstrucción identitaria de los trabajadores de ENVIDRIO en tanto empresa recuperada, es que realizamos tantas entrevistas como fueran necesarias hasta alcanzar el punto de saturación de la muestra teórica.

Porque considerábamos que se hace interesante para el análisis saber si existen diferencias o no a nivel generacional, hicimos un corte —a modo de “juego de espejos”— en la población de trabajadores de ENVIDRIO en dos partes: uno basado en el relato de lo que fue la vieja empresa, lo que fue la lucha por la recuperación y lo que fue y es finalmente haber recuperado la empresa. El otro corte generacional está basado en el relato de los que ingresaron a la empresa ya recuperada, para poder indagar cómo viven el ser parte de una construcción identitaria dentro de una empresa recuperada. De esta forma se hace interesante el análisis en tanto “juego de espejos” porque lo que nos va a permitir esta técnica.

Dichas entrevistas estuvieron dirigidas entonces en estos dos sentidos:

1. Por un lado, a aquellos trabajadores que estuvieron presentes en la crisis de la anterior empresa (Cristalerías del Uruguay), que formaron parte del colectivo que buscaba la recuperación de la misma y que actualmente continúan en la empresa.

2. Por otro lado, a aquellos trabajadores que están presentes desde que se recuperó la empresa, para indagar cómo perciben los conceptos de cooperativismo y

autogestión en la construcción de un eje para el análisis de una identidad profesional y, más concretamente, en esa identidad laboral propia por ser trabajador de ENVIDRIO.

Cabe agregar además que pensamos en un corte tentativo, desagregado por sexo, en consideración de los datos que aporta Anabel Rieiro (2009) a la interna de la composición de los trabajadores de empresas recuperadas en el país, donde surgen allí datos referidos a una muy alta participación de hombres en relación a las mujeres. Este dato que nos aporta Rieiro de alguna forma se confirmó en el relato del informante calificado sobre el número de trabajadores que componen ENVIDRIO (ver entrevista N° 1) y a la vez, en las entrevistas realizadas, en una de ellas la persona entrevistada es una mujer.

Sin embargo, frente a este dato podemos caer en algunas limitaciones dado que, por ejemplo, ese alto número de hombres en relación a mujeres dentro de las empresas recuperadas que nos traía en su análisis Anabel Rieiro en el 2009, para nuestro caso particular (ENVIDRIO) y para los objetivos de este proyecto puede no estar expresando algo relevante. A su vez, la técnica de entrevista semiestructurada nos habilitó y nos facilitó la construcción de categorías más claras o definibles para aportar a la discusión sobre una posible identidad laboral propia de ser trabajador en ENVIDRIO.

Sin embargo, pudieron aparecer algunas limitaciones entre las entrevistas dado que este tipo de técnica moviliza en las personas sentimientos, percepciones, recuerdos que quizá dificulten a la hora de poder extraer de allí conceptos claves para la construcción de categorías en forma más clara.



**Listado de unidades temáticas con dimensiones, subdimensiones e índice temático de las mismas**

Unidades temáticas teóricas (Tabla N°1):

<b>Unidades temáticas (teóricas)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Índice Temático</b>
<b>Identities laborales</b>	- "Identidad de resistencia" (Dubet, F., 1986: 526)	<i>Identities laborales</i> , que pueden dar cuenta de los diferentes procesos del colectivo:
	- "Identidad como estrategia" (Castells, M., 2001: 30)	- Identidad de resistencia para no abandonar la lucha por la reapertura.
		- Identidad como estrategia para volver al oficio, a la profesión.

Unidades temáticas empíricas (Tabla N°2):

Unidades temáticas (empíricas)	Dimensiones	Subdimensiones	Índice Temático
Coyunturas políticas	- Coyuntura política desfavorable al cierre de Cristalerías para formar una nueva empresa en 1999.	- Coyuntura política desfavorable.	<i>Coyunturas políticas</i> , que encontraron los trabajadores según sus relatos:
	- Coyuntura política favorable para la reapertura como ENVIDRIO en 2008.	- Coyuntura política favorable 2008.	- Coyuntura política desfavorable al cierre de Cristalerías para poder formar una nueva empresa en 1999. - Coyuntura política favorable para la apertura como ENVIDRIO en 2008.
Alteridad	- Entre lo que supone ENVIDRIO en relación a Cristalerías del Uruguay.	- ENVIDRIO/Cristalerías del Uruguay	<i>Alteridades</i> , que permiten visualizar distintos niveles en donde puede expresarse la identidad:
	- Entre ENVIDRIO y otras cooperativas.	- ENVIDRIO/ Cooperativas de trabajo y Empresas Recuperadas por sus trabajadores.	- ENVIDRIO frente a otras cooperativas y empresas recuperadas. - ENVIDRIO frente a Cristalerías del Uruguay.
	- Entre el primer grupo (Socios Fundadores) y el segundo grupo (Socios Suscriptores).	- LOS QUE REABRIERON/“LOS QUE VAN A SEGUIR CON ESTO”	- Socios Fundadores frente a los Socios Suscriptores.

FUENTE: Silva, G. (2016) El cooperativismo y la autogestión en la construcción de una identidad profesional. El caso de ENVIDRIO.

**Definiciones de unidades temáticas relevantes, dimensiones y subdimensiones**

Para definir las unidades temáticas relevantes de este proyecto tomamos las definiciones del Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color (1995), de la Real Academia Española en forma singular. De esta forma:

*Alteridad:* condición de ser otro.

*Coyuntura:* combinación de factores y circunstancias que rodean o componen un hecho, situación, etc.

*Identidad:* conjunto de circunstancias que determinan quién y qué es una persona.

*Laboral:* perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

*Política:* versado en las cosas del gobierno y negocios del Estado.

Con las definiciones mencionadas más arriba, así como en algunos casos junto con algunos aportes teóricos y con las propias definiciones que hicieron los sujetos de estudio de este proyecto, es que podemos llegar a definir:

*Alteridad:* proceso por el cual un sujeto hace o se reconoce a sí mismo a partir de otro contrapuesto. Es lo que hemos denominado en el curso como “juego de espejos de la identidad”.

*Coyunturas políticas:* procesos por los cuales se generan ciertos acontecimientos de índole social y que los caracterizan en determinado contexto temporal. Políticas porque, además del contexto temporal de la situación, existe una motivación o desmotivación a ocuparla en las agendas de los Estados y en el debate de todo el sistema político.

*Identidades laborales:* proceso por los que se expresan distintos mecanismos de acción por parte de los sujetos, en relación a su lugar en el mundo y a las posiciones que ocupan dentro de él. Además son consideradas centrales en una definición de sí y para sí. En definitiva es lo que permite “dejar de hablar de individuo y comenzar a hablar de sujeto” (Bizberg, I., 1989: 509).

En lo que concierne a las definiciones de las dimensiones y subdimensiones de las unidades temáticas podemos decir que, a excepción de las dimensiones de la unidad teórica de “Identidades Laborales” donde los conceptos de “identidad de resistencia” y de “identi-

dad como estrategia” son aportes teóricos de Manuel Castells (2001) y François Dubet (1986) respectivamente, las subdimensiones de esta unidad son construcciones teóricas realizadas por el investigador de este proyecto en base a los aportes teóricos de Castells y Dubet. Lo mismo ocurre el resto de las definiciones de dimensiones y subdimensiones en las unidades empíricas: son construcciones teóricas realizadas por el investigador de este proyecto, basadas además en los relatos de los sujetos entrevistados para el proyecto.

Retomando las preguntas de investigación que guiaron a este proyecto, entonces: ¿Pueden ser el cooperativismo y la autogestión fuentes de sentido en la construcción de una identidad profesional de los trabajadores de ENVIDRIO? ¿El cooperativismo y la autogestión estuvieron presentes o aún permanecen vigentes entre las tres etapas que atravesaron los trabajadores de la vieja Cristalerías y actual ENVIDRIO?

Consideramos que como hemos planteado hasta ahora en este plan de análisis a partir de la construcción de unidades de segmentación de los textos, las unidades temáticas (teóricas y empíricas) junto con las dimensiones, subdimensiones y el índice temático como las matrices con sus cruces y relaciones, estamos transitando el mismo camino por el que fueron planteadas las preguntas para este proyecto de investigación.

### **Cruces y relaciones entre dimensiones**

Para los cruces y relaciones entre dimensiones, tomamos las unidades empíricas con el fin de poder explicar el posible nexo que existe entre las unidades empíricas con nuestra unidad teórica de “Identidades Laborales” en el análisis. De esta forma, planteamos:

1. La coyuntura favorable para el apoyo del colectivo de trabajadores de la ex Cristalerías, seguramente se puede encontrar fuertemente influenciada por percepciones de lucha y sacrificio que los trabajadores de la ex Cristalerías mostraron durante los nueve años en que aún tenían la esperanza de poder volver a fabricar vidrio en el país pero por mano propia y no de otros.

2. Es posible afirmar que los trabajadores de ENVIDRIO han logrado generar lazos propios tan sólidos que a modo de percepciones compartidas pueden explicar esa necesidad

de remarcar las diferencias con otros emprendimientos de tipo patronal o más aún de otros emprendimientos de tipo cooperativos o autogestionarios.

En resumen, entonces:

1. Coyuntura Favorable: Percepciones de lucha/sacrificio.
2. Percepciones compartidas entre los trabajadores de ENVIDRIO: Alteridad de ENVIDRIO respecto a las sociedades anónimas/emprendimientos de tipo autogestionario o cooperativo.

Ahora se abre paso hacia el análisis de la información recabada durante el trabajo de campo para intentar responder las preguntas con las que iniciamos la investigación.

## **Coyunturas políticas**

### **Coyuntura desfavorable y coyuntura favorable**

Según los relatos obtenidos a partir de las entrevistas, muchos de los entrevistados pusieron al descubierto que uno de los elementos que favoreció la apertura de ENVIDRIO (en el año 2008) fue el de una “coyuntura política favorable”. Esta coyuntura es en si misma el “hallazgo” de esta investigación, que contribuye a la apertura de nuevas formas de abordar la cuestión de la identidad a partir del cooperativismo y la autogestión, dado que para los propios actores es una cuestión sumamente trascendente, la cual les permitió la reapertura y la “recuperación de la industria del vidrio para el país”, lo cual no ocurrió en 1999 (de ahí entonces que muchos entrevistados hablaran de una “Coyuntura política desfavorable en 1999”) y si ocurrió en 2008 (como una “Coyuntura política favorable”, cuando el gobierno venezolano y el gobierno uruguayo, otorgaron los préstamos necesarios para la infraestructura y para la puesta en marcha del nuevo proyecto de reapertura de la industria del vidrio en Uruguay).

Estos contextos temporales (1999 y 2008) además están claramente diferenciados, en el caso de Uruguay, por el cambio político partidario que supuso pasar de los gobiernos del Partido Colorado (1995-2000 y 2000-2005) a un gobierno del Frente Amplio (2005-

2010). Se pasó en definitiva de una matriz ideológica neoliberal a una matriz ideológica progresista, lo cual además supuso el respaldo absoluto del gobierno presidido en ese entonces (2008) por Hugo Chávez en Venezuela, el cual también desarrolló una matriz referente de corte progresista y populista para toda la región de América Latina y que por tanto resultara más afín con la propuesta ideológica del gobierno uruguayo de Tabaré Vázquez de aquel entonces (2008). Esto permitió una serie de acuerdos entre los gobiernos, en donde se priorizaba el apoyo a emprendimientos productivos autogestionarios como modelo de desarrollo para la región y de allí entonces el apoyo del gobierno venezolano a través del Banco para el Desarrollo (BANDES) y del gobierno uruguayo a través del Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU) para el colectivo de trabajadores que buscaron la reapertura de la industria del vidrio, ahora como ENVIDRIO S.A.

A modo de ejemplo, así lo relatan a través de los siguientes fragmentos algunos de los entrevistados:

*“Cómo desemboca la cosa, nosotros, en ningún momento creo que en la gran mayoría de nosotros se nos hubiese pasado por la cabeza, ¿no?, más allá de que el momento económico y político del país se venía perfilando y fue una década, digo, de cierre de industrias, de fábricas, ¿no?, que... en la que el Uruguay productivo de aquel momento tendía a desaparecer.” (Ent. N.º 2).*

*“Digo, pasamos por un despido masivo, por una ocupación importante muy significativa en su momento que fue en el año 1999 cuando un 21 de abril (hace dos o tres días atrás se cumplieron 14 años... 13 años desde, 13 años de, de aquel despido que me acuerdo). Entonces bueno, en aquel entonces nosotros encaramos una lucha por mantener nuestra fuente de trabajo la cual no se cristalizó por el hecho de que no se encontró coyuntura política para que tuviera andamio ese, el, este proyecto que hoy si lo tuvo pero después de 9 años de haber estado inactivos, sin trabajo digamos.” (Ent. N.º 3).*

*“Bueno, yo trabajé más de 20 años en Cristalerías... y... cuando la empresa cerró, se ocupó (por un año). Al año se había hecho un proceso de, digamos, de poder seguir trabajando, ¿no? como empresa recuperada por los trabajadores. En aquel momento no se dieron las circunstancias por, porque no estaban dadas las circunstancias políticas, ¿no?... No se consideraba que había que darles dinero a los trabajadores. Entonces no salió. Quizá después con todo lo que pasó en 2002 no hubiéramos seguido. Sí o no, no sé, digo... Pero... bueno, eso pasó en el momento. Después con los años salió... me entero por la prensa de,*

*del proyecto que el compañero Placeres... digamos, por sus contactos... estaba llevando a cabo, con Venezuela... un préstamo, ¿no? Y bueno, a raíz de eso me fui arrimando con, con otros compañeros buscando la manera de... (Hace un gesto facial y de manos con una mirada directa, como buscando de mi parte un término para definir su idea) de ubicarlos para, para poder llegar y estar... lo más pronto posible acá, digamos.” (Ent. N.º 10).*

Podemos apoyarnos en esta evidencia para reconstruir un contexto, coyuntural, a partir del cual los ex trabajadores se sitúan en una posición y condición devaluada, excluidas, tras la crisis, desempleados, estigmatizado en el seno de una lógica de dominación, desde la cual construyeron formas de resistencia, alternativas y alimentaron la esperanza de reabrir la empresa bajo su propio control, basándose en principios diferentes y opuestos a los que sostenían a la empresa cerrada y al gobierno que sostuvo este proceso. Podemos decir entonces que de alguna forma en este punto de las coyunturas, lo que se deja entrever en los relatos es lo que Manuel Castells (2001) denomina como “identidad de resistencia”. Resistencia entonces que se mantuvo vigente por 9 años entre los trabajadores de la ex Cristalerías, hasta que finalmente lograron la apertura de ENVIDRIO.

### **Recuperando la dignidad, la industria del vidrio para el país**

Muchos de los entrevistados manifiestan entre sus relatos que el proceso que llevó a la apertura de ENVIDRIO contenía en sí mismo un propósito social (el de volver a fabricar vidrio en el Uruguay) y a la vez esto mismo suponía para los trabajadores de la última empresa que había fabricado envases de vidrio en Uruguay, volver al oficio, volver al espacio en donde se habían formado como profesionales de la materia, volver a aquello que tanto los motivaba y así recuperar la dignidad.

A modo de ejemplo, remitiendo un poco a ese momento (1999) en donde se truncaron las posibilidades de continuar en aquel espacio donde se erguía Cristalerías del Uruguay, un informante calificado agrega:

*“Indudablemente el proceso nuestro de ENVIDRIO arranca en 1999 desde la ocupación en Cristalerías. Entendemos nosotros que ahí es como que... si hacemos una especie de análisis y evaluación de todo este proceso que ha sido ENVIDRIO, nosotros decimos que ENVIDRIO nace desde aquella ocupación, desde aquella lucha, ¿no? Y bueno, ha sido todo un desafío muy importante, un desafío que bueno, que llevamos sobre nuestras*

*espaldas. Porque entendemos que hay mucho en juego, hay en juego un modelo distinto, una idea distinta por la cual venimos luchando todos los días y bueno hemos tenido diferentes etapas, digo, desde el 99 para acá, lo que fue todo el proceso de la ocupación, de la lucha, de los 407 días que estuvimos ocupando allá y luego el arranque de otra vez de retomar la lucha por esta idea que siempre tuvimos de que nosotros queríamos tener nuestra propia fuente de trabajo, así recuperar la industria del vidrio para el Uruguay, para la sociedad y bueno un poco también los trabajadores volver a recuperar un poco la dignidad, ¿no?”* (Ent. N.º 1).

Sobre ese “volver”, este entrevistado agrega la proyección a futuro de la empresa:

*“Cuando... cuando se habla —digo— de que se volvió a fabricar vidrio en el Uruguay. Se volvieron a hacer botellas después de casi 10 años y bueno, digo, nos costó a todos, nos sigue costando pero obviamente, digo, después de casi 4 años yo creo que estamos mejor posicionados, digo, desde todo punto de vista, sobre todo en lo que hace a este tipo de proyecto y a cualquier tipo de proyecto empresarial-industrial, digo, del hecho de tener lo que en su momento para nosotros fue lo más dificultoso de conseguir que fue el tema del mercado, ¿no?”* (Ent. N.º 2)

Esta idea de “recuperar la industria del vidrio para el Uruguay” (Ent. N.º 1), de que se “volvieron a hacer botellas” (Ent. N.º 2), recuperan valores culturales centrados en el trabajo y en lo nacional, y piensan para sí mismos la posibilidad de recuperar con ellos también una posición social. Y con ello ligan indisolublemente la estructura social a un valor cultural. Esto refleja un contexto de construcción de identidad que está definido por un proyecto, el volver a producir vidrio, y que refleja la construcción de una “identidad proyecto” en términos de Castells (2001) Este proyecto oficia de punto de partida para el inicio de una nueva etapa donde buscan además de resistir, como vimos antes, buscar un cambio en la estructura de la sociedad. La particularidad de este proyecto está en reabrir bajo la modalidad de cooperativa autogestionada, por lo que esta entrevistada agrega:

*“Yo me hago un viaje de una hora veinte todos los días y me dicen “vos estás loca” y no, es que a mí no me importa porque soy una persona feliz. Vengo a hacer lo que quiero, donde quiero y con quienes quiero. Yo es como mi familia Me siento cuidada, protegida, querida. Trabajás de otra manera. Se trabaja de otra manera en la cooperativa. Cuando es cooperativa trabajás de otra manera”.* (Ent. N.º4)



Y es que el proyecto colectivo, del cual nace ENVIDRIO, es de alguna forma reconstruir una identidad que ha sido vulnerada y a la vez favorecida. Y que ha buscado transformar justamente la realidad de al menos una parte de la estructura social: la que atañe a los trabajadores y a sus relaciones de dependencia laboral.

De esta forma se construye un espacio en donde son los propios trabajadores quienes definen su lugar de trabajo, en síntesis, quienes autogestionan su empresa.

## **Alteridades**

### **De Cristalerías del Uruguay a ENVIDRIO**

Una de las preguntas de campo refirió a qué elementos colocarían (los entrevistados) como diferenciadores de lo que es ENVIDRIO a otros emprendimientos de tipo patronales y no autogestionados por sus trabajadores (cualquiera en el campo de su trayectoria laboral). La situación más frecuente entre las respuesta ha sido colocar como alter de ENVIDRIO a la propia Cristalerías del Uruguay.

A modo de ejemplo, un entrevistado nos decía:

*“Como dice la canción “se hace camino al andar”: Nosotros éramos unos obreros “simples y corrientes” (expresión facial del uso de comillas) en aquel momento, con el estigma del obrero uruguayo: de siempre tener un patrón. Y obedecer las órdenes del patrón y... y las formas de trabajar con un patronato... Y estaba muy lejos de nuestra cabeza (en aquellos momentos) plasmar la idea o tener la, la... la imaginación de que íbamos a lograr algo autogestionado por nosotros mismos. Y fue un aprendizaje, un aprendizaje... eh... Fue un aprendizaje de... de vida. Fue un aprendizaje... un cambio de cultura en el sistema de trabajo porque de, de ser obrero mandatado a ser autogestionado y lograr tu propio... fuente laboral... fue un aprendizaje. Fue un aprendizaje y la verdad que dio los frutos que hoy están viéndose acá en envidrio y del cual nosotros como obreros y como aprendices de eso, estamos muy... bastante orgullosos. Porque demostramos una forma de... de cambio estructural en un...en el sentido laboral de este país, que es bastante inédito. Es... viene a ser concretamente que se consolide un ámbito laboral con la idea y con el... Con la intención de los obreros de sacar adelante y recuperar sus fuentes de trabajo. Y lograrlo sin*

*patrones, sin... yo que sé... no sé... agentes externos que nos, que nos indicaran cual era el camino". (Ent. N.º 3).*

A propósito, en esa construcción de un camino alternativo, de un proyecto laboral en manos de los propios trabajadores, uno de los entrevistados nos agrega que en ENVIDRIO:

*"...De alguna manera hace muchos años la gente obrera, siempre soñó de poder, de autogestionar su, su trabajo. De ser el patrón de uno mismo [...].Se logró formar una empresa gobernada por los propios obreros, o sea [...] no tienen nadie que los mande [...] Mucha gente murió soñando y pensando esto que ahora... Nosotros mismos estamos haciendo historia con esto. Esto es histórico, porque esto va a quedar... para siempre, porque esto ya lo estamos viviendo. Ya se logró. Es algo... Es una utopía que ya se logró" (Ent. N.º13)*

Es esta utopía la que pone a ENVIDRIO como un elemento propio y a la vez común de todos los trabajadores:

*"Nosotros acostumbrados a trabajar en Cristalerías, trabajabas. No le ponías tu corazón porque ibas, trabajabas, cumplías tus 8 horas y te ibas para tu casa. Esto es diferente: si por alguna razón se rompe algo y tenemos que estar 24 horas, vamos a estar y contentos y felices (sin quejarnos) porque es nuestro. Lo otro, vos hacés tus 8 horas y te vas para tu casa y listo. Acá es distinto: esto es nuestro. Tenemos que cinchar todos juntos para adelante y que todo funcione bien. Cada uno a lo suyo. Cada maestro con su librito pero, juntos. Y está bien. Y marcha. Es totalmente distinto. Es otra cosa. Vuelvo a decirte: acá no tenés jefes. Vos sabés lo que tenés que hacer. Y sabés que lo tenés que hacer bien por el bien de todos". (Ent. N.º 5).*

Por el contrario, por una cuestión de trayectoria y experiencia – no estuvieron en el cierre-, quienes habían ingresado a ENVIDRIO luego de su apertura colocaban como alter en tanto empresas a otras empresas por las que habían transitado anteriormente:

*"No, sentir me siento bien ¿Viste? Me doy con todos. No, acá el ambiente está muy bueno. El ambiente, digo, acá no hay peleas, no hay quilombos como en otros trabajos. Yo estuve trabajando en FRIPUR, que es un ambiente ya asqueroso de por sí. Porque entra gente de todos lados ¿Viste? Después de haber trabajado en FRIPUR, comparado con este ambiente, espectacular, un lujo. A ver, los compañeros se entienden bien, tranqui. Nos*

*damos entre todos, ¿no? Nos llevamos bien, hacemos el trabajo entre todos. Nos ayudamos, lo fundamental, ¿no? Cosa que en otros trabajos... están lejos de eso". (Ent. N.º 11).*

### **ENVIDRIO y otras cooperativas de trabajo**

El resultado de haber colocado la pregunta sobre el cooperativismo y la autogestión como elementos centrales para la conformación de ENVIDRIO, así como también la pregunta sobre la alteridad de ENVIDRIO frente a otros emprendimientos patronales no autogestionarios, habilitó la posibilidad de construir dimensiones (en función de los relatos) que colocaran a ENVIDRIO como alter de otros emprendimientos cooperativos y autogestionarios.

Podemos decir además que, en este punto referido a ENVIDRIO frente a su otro o sus otros, puede estar dialogando un nivel de "identidad como estrategia" tal como lo plantea François Dubet (1986). De esta forma ENVIDRIO aparece como una estrategia por parte de sus trabajadores en la capacidad de construir una empresa que a la vez funcione como modelo y referente para otros emprendimientos colectivos mediante el intercambio de experiencias. Esto se evidencia en el relato del informante calificado, desde el cual podemos ver el lugar en el cual coloca a ENVIDRIO jurídicamente. Vemos entonces que según el relato hay una proyección de ENVIDRIO en tanto empresa, que frente a los alcances que pueden tener las cooperativas, es que los trabajadores de ENVIDRIO toman la decisión de formarse jurídicamente como sociedad anónima.

*"Nosotros, ya en el 99 cuando estábamos en la ocupación, nosotros habíamos hecho un proyecto similar a ENVIDRIO. Habíamos adoptado la forma jurídica de una S.A., o sea, es lo que somos hoy por hoy: somos una sociedad anónima en la cual cada uno es dueño de su parte. Pero tiene su parte (es un proyecto muy original), porque somos una sociedad anónima que se llama EBIGOLD, en la cual el 100% de esas acciones está en una asociación civil sin fines de lucro en el cual estamos asociados todos los trabajadores. Y bueno, la S. A. (sociedad anónima) nos ha permitido bajo esa forma jurídica, poder insertarnos en el sistema capitalista que hoy por hoy está instalado acá y para cambiarlo, digo, va a demorar, ¿no?, un tiempo. Y bueno, nos ha permitido hacer acuerdos importantes con, como por ejemplo, con Cristalerías del Uruguay, con Coca-Cola, con FNC, o sea, con firmas importantes que digo, ellas para hacer un acuerdo con cooperativas, o sea, en la forma jurídica puede ser medio complicado que accedan, ¿no? Y bueno a nosotros eso es lo*

*que nos ha permitido, instalar en su momento la figura. La figura de S. A. nos permitió que se nos declarara de interés nacional y eso nos permitió acceder a obtener tres puntos en las positivas en las importaciones. Tener el beneficio de exoneración... Y bueno, después en la forma orgánica nosotros decimos que la forma jurídica no es lo medular. Lo medular es lograr que el colectivo social realmente tenga claro los objetivos”. (Ent. N.º 1)*

El lugar en el cual se pretendía, desde el comienzo colocar a ENVIDRIO en tanto empresa, debía estar fuertemente respaldado por instituciones “de peso”, instituciones con poder en el mercado. Y así fue que el colectivo de trabajadores salió a golpear puertas para encontrar los apoyos necesarios para reabrir la industria desde el modelo que entre todos habían propuesto. Así entonces lograron el apoyo del BANDES y del BROU para financiar la construcción de la nueva planta de envases y para financiar la maquinaria y las materias primas para iniciar el proyecto. En ese mismo sentido podemos agregar además que entre los primeros acuerdos comerciales, estuvo puesto el énfasis en lograr vender el producto a empresas como Fábrica Nacionales de Cerveza (encargada de la producción y distribución de la cerveza Pilsen, así como de la línea de refrescos Pepsi, entre otros) y Montevideo Refrescos (encargada de la producción y distribución de la línea de refrescos Coca Cola).

Del mismo modo que este entrevistado, otro resalta la importancia de las coyunturas políticas y la necesaria reflexión y evaluación de las posibilidades. En este contexto se señala la necesidad surgida en el momento de diferenciarse de las cooperativas de trabajo nucleadas en la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ANERT)

*“Nosotros, digo, desde... No desde un primer momento, sino desde la ocupación en el año 99 digo, que... La primera idea que, que se planteó fue el tema de la autogestión. El tema cooperativismo (por nombrar al cooperativismo) y en aquel momento, digo, obviamente era otro momento político del país y sintió mucho rechazo. El gobierno de turno, los organismos del Estado en su momento nos plantearon que las experiencias que habían tenido dentro del cooperativismo hasta ese momento no habían sido buenas”. Hay otros emprendimientos, nosotros que pertenecemos a la ANERT (a la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas), dentro de las ANERT hay un conglomerado de cosas muy variables, ¿no? Eso es, entra todo, ¿no? Tenés desde cooperativas de consumo. Hay sociedades anónimas como tenemos nosotros, digo, pero con formaciones totalmente diferentes donde a mi modo personal y a mi modesta opinión yo creo que no está bien conformada y la*

*distribución no es equitativa. Entonces ya se pierde el concepto de lo que es la autogestión, de lo que es el sistema cooperativo, de lo que vos quieras. Digo, nosotros a lo que apuntamos es eso, digo, en definitiva, a distribuir mejor.* (Ent. N.º 2).

Un segundo hito, luego de la definición de la naturaleza jurídica y el perfil de empresa autogestionada que se pensaba estratégicamente, es la dirección de un plan de negocios, el decidir cómo enfrentaban distintos riesgos. A modo de ejemplo, este entrevistado nos relata un momento en que bajó la producción en ENVIDRIO y como algunos de los trabajadores salieron un día de la planta directo a Brasil a establecer un nuevo acuerdo productivo:

*Una vuelta ahí, vinieron y plantearon que no había más trabajo, que había que parar tres meses... Salieron unos compañeros en el auto de un compañero hasta Brasil y esos tres meses... terminaron produciendo para Brasil. Hoy por hoy —lo que hablé anteriormente— ya estamos hablando de que ya vamos a hacer una planta solo para trabajar para Brasil. ¿Por qué? Por esa repatriada que se mandaron... Cuatro compañeros... que agarraron el auto, que uno le dijo “vamos en mi auto”. Hicieron una ponchada de kilómetros... ¿Ta?... Arriesgando a no, a no tener nada y salió bien. Y es lo que realmente no veo en otras empresas, en otras empresas autogestionadas es eso. Que se quedan tranquilos. Vuelvo a repetir lo mismo, como que “lo que produzco me alcanza”. “Entonces como me alcanza, me quedo tranquilo”. (Ent. N.º 4)*

Este hito estratégico del lugar que debiera ocupar ENVIDRIO en tanto empresa, para lograr la viabilidad de la misma, pareciera anteponer la cuestión de conservar la fuente de trabajo por encima de la cuestión o percepción de ser obrero o de ser empresario. Y frente a esta situación, ¿Qué hacen para no reproducir el modelo ya conocido, que los dejó en su momento sin la fuente de empleo y sin la industria del vidrio para el país? ¿En qué se diferencian justamente para marcar su proyecto como un modelo propio e independiente del modelo empresarial-patronal?

Como un primer mojón el colectivo de trabajadores de la ex Cristalerías del Uruguay, buscaba posicionarse como un alter, como otro en relación a la estructura patronal de Cristalerías, dadas las condiciones de vulnerabilidad social que el cierre de Cristalerías había supuesto para ellos. Esto los motivó a construir posiciones de resistencia y supervivencia (Castells, 2001) a partir de la generación de principios y valores opuestos a los de

las lógicas dominantes de las instituciones sociales. En síntesis, formar una empresa en donde se recuperara la industria del vidrio, para así recuperar la fuente de trabajo sobre aquel espacio en donde sentían que se habían construido desde una perspectiva identitaria, que les daba legitimidad y sentido de pertenencia con un elemento particular asociado al mundo del trabajo. Formar entonces una alternativa de empresa en base a los valores de la cooperación y la autogestión, en detrimento de la alternativa empresarial capitalista e individualizadora de la fuerza del trabajo.

Por tanto la recuperación de una industria determinada, la recuperación de una empresa, es en términos de Mariana Mendy (2010) un mecanismo para mantener las condiciones que legitiman su existencia como tal. Pero además en el caso de las empresas recuperadas se da un fenómeno particular. Y es que *“la ausencia real y la presencia virtual del patrón desdibuja, además, el conflicto de clases que sigue estando presente, sólo que se desplaza desde el interior de la empresa a la rama o sector de actividad, lo que hace crear la ilusión de que se está fuera del conflicto de clases”*.(2010:38)

Así entonces uno de los entrevistados, relata que adoptaron la figura jurídica de la sociedad anónima porque “es lo que se impone en esta sociedad capitalista”, frente a la alternativa de la figura cooperativa. Podemos agregar además que para los trabajadores que ensayan por así decirlo, la experiencia de autogestionar una empresa, con lo que una empresa en sí misma implica dentro de un sistema como lo es el sistema capitalista, es que los lleva a que *“no pueden separarse las relaciones establecidas en la esfera de la producción de aquellas que se establecen en (y con) la esfera de la circulación y el intercambio, en la medida que las mismas conforman una totalidad orgánica”* (Costa Alvarez, C. 2010 :117).

A su vez, una particularidad en este proceso que caracterizó a ENVIDRIO, tiene que ver con las relaciones que mantienen con quienes fueran sus patrones en Cristalerías del Uruguay, dado que actualmente ellos trabajan como sociedad anónima para ENVIDRIO y se encargan de la distribución de los envases producidos. Este fenómeno no resulta desconocido para el caso de los emprendimientos empresariales autogestionarios, dado que sobre el caso concreto al cual analiza Cecilia Costa Alvarez (2010) plantea una relación de

negocios comunes entre la cooperativa siderúrgica y quien fuera (durante la etapa patronal de la empresa ahora autogestionada) su principal competencia en el rubro.

Esto nos lleva además a pensar que si bien pueden y existen lazos en las empresas autogestionadas con las antiguas formas patronales, verticales y potencialmente circunscritas al compás del capital, hay una diferencia radical sobre la cuestión de los tiempos productivos, en donde se valora más el vínculo y la relación entre las distintas partes para lograr un resultado común y satisfactorio a todos, más que la individualización de las tareas y los resultados propios de cada trabajador. En síntesis, durante las etapas patronales de gestión de la empresa *“se buscaba evitar la transmisión de los saberes propios porque se veía en el otro a un competidor”*. Hoy, en cambio, los trabajadores no expresan este recelo, y aceptan la formación de sus compañeros dado que ésta ya no implica competencia sino colaboración” (Costa Alvarez, C. 2010:118). De este modo podemos identificar un paralelismo a esta idea entre el relato de uno de los entrevistados, que resultara ser socio fundador de ENVIDRIO:

*“Muy poco saben que yo estuve 24 hrs metido ahí adentro y lo hice y lo volvería hacer. Antes vos venias y se te rompía el montacargas y lo dejabas ahí tirado, a mi que me importaba si era de González. González venia y me paga el sueldo y chau, pero hoy no, si yo no trabajo no gano. ¿Me entendés a lo que voy? El sueldo me lo pago yo, ¿Entendés?”*  
(Ent. N°4).

Y en ese mismo sentido es que se han constituido los lazos de pertenencia para con los más jóvenes, los más nuevos, o los socios suscriptores a la interna de ENVIDRIO. Existe por tanto una re-transmisión de lo que son considerados los valores de la cooperación y la autogestión empresarial de los socios fundadores para con los socios suscriptores, aunque la gran mayoría de estos últimos tuvo o mantiene algún vínculo directo de familiaridad o de amistad, o de grado de cercanía con los socios fundadores. No obstante ello y más allá del vínculo relacional entre los trabajadores, existe un vínculo laboral que pone de manifiesto los valores de la cooperación y la horizontalidad:

*“Todos acá somos, como a mí me explicaron, ¿no? Somos todos compañeros. Desde el más viejo, o sea, de edad... Hasta el más joven somos todos compañeros. Acá todos los socios, todos trabajan. Todos están poniendo las manos, los brazos. Se ensucian. Todos*

*están ahí adentro haciendo... porque podrían haber dicho “yo pongo un mango pero me quedo en mi casa”, “O me quedo en una oficina. No me voy y me ensucio”. Los tipos todos están acá. Todos están ahí adentro. Todos haciendo algo, ¿no? Capaz que yo... yo que tengo 7 meses, 8 meses trabajo todos los días como uno que tiene... 20 años acá adentro. ¿Me entendés? Acá somos todos compañeros y lo veo, lo veo bien, digo, si hay que llevar el cargo, ¿no? Hay uno que es un encargado, referente. Hay uno que es oficial, pero, digamos si él tiene que ir a trabajar al lado tuyo él va y trabaja, ¿no? Yo lo noté. Que en otros laburos no... si sos el referente, sos el referente. Está bien. Yo lo veo bien. (Ent. N° 12).*

Podemos volver así a la identidad proyecto, dado que las nuevas generaciones ven en ENVIDRIO valores asociados al relacionamiento entre pares como un componente positivo. Y que a su vez pareciera ser la causa por la cual hacen un alter entre experiencias previas de trabajo y la actual, pudiendo así estar en ENVIDRIO desde un sentimiento de pertenencia, de sentir que son parte de un proyecto que busca en el relacionamiento laboral generar mayores planos de igualdad entre todas la partes.

Entre los relatos obtenidos, uno de los entrevistados nos comentó al finalizar la entrevista que hay una realidad puertas afuera y otra realidad puertas adentro. Así entonces esa realidad puertas adentro, refleja una suerte de verticalidad entre quienes han sido electos para ocupar cargos de poder dentro de la empresa. Verticalidad además que se ve alimentada por el rechazo o poca satisfacción (entre las autoridades de la empresa) a la propuesta de abrir un sindicato de trabajadores, puesto que resultaría (según el comentario de las autoridades dentro del relato del entrevistado) una contradicción con el modelo horizontal que pretenden llevar a cabo en la interna. Sería algo así como colocarse nuevamente en términos de contradicción entre unos y otros trabajadores y no en la horizontalidad como lo plantean para el proyecto empresarial de ENVIDRIO:

*“Como todos saben el poder corrompe ¿No? Para la gente de afuera es una cooperativa, pero adentro hay cosas que no tiene de cooperativa. Entonces no entendés y eso genera un choque. Mismo el empleado que entra de afuera, que no es del proyecto le genera un choque porque a vos te venden cuando entrás “ah, esto es una cooperativa” esto y lo otro y terminas dándote cuenta de que no es. Es cuando a ellos les conviene y ta. Yo me siento importante al estar ahí, porque estás en una empresa que la pelearon desde abajo mismo los trabajadores ¿Entendés? Pero al mismo tiempo ellos te quieren implantar el amor que ellos*



*sienten por la planta a vos y no. Ahí te generan de vuelta conflicto ¿entendés? Este proceso de sentirle el amor a la fabrica se lo tienen que ir haciendo de a poco ¿me entendés? No implantárselo obligando a la gente a hacer esto o lo otro. A querer como que sienta lo mismo que ellos, una persona que entro del afuera totalmente que no estuvo ni en la ocupación ni en nada de Cristalerías a una empresa que ya está hecha, a una fábrica que ya está levantada, que ya está en funcionamiento. Hay gente, hay botijas que es el primer trabajo y están perdidos, no dan pie con bola. No saben ni donde están parados.” (Ent. N°6).*

Las relaciones de poder, a la interna de la empresa, se tornan sumamente complejas. Complejas porque muchas veces no resultan ser claras: muchas veces oscilan entre uno y otro extremo, como por ejemplo haciendo referencia al entrevistado, “cooperativa es cuando a ellos les conviene”. Esto nos permite hablar entonces de una forma de tomar la identidad como estrategia, para escapar entonces de una situación desfavorable (como lo fue en su momento “quedarse sin la fuente de empleo” en Cristalerías) hacia una situación favorable (como lo es la reapertura como ENVIDRIO). Pero poco pueden importar las expectativas y las proyecciones que se puedan hacer del emprendimiento, sino más bien salir de la situación de paso y después “ir viendo sobre la marcha” de qué modo se puede mejorarlo. Incluso cambiando las configuraciones de relacionamiento a la interna, hacia los escenarios de mayor conveniencia para la empresa o para perpetuar el status y la figura de poder históricamente construidas, como han de ser la de una comisión directiva.

## Los que abrieron y los que van a seguir con esto

Una pregunta que habíamos planteado en esta investigación, tenía que ver con pensar en una identidad propia de los trabajadores de ENVIDRIO y más aún colocada entre el corte generacional de quienes recuperaron la industria y quienes ingresaron luego de su apertura. Por la información obtenida en este punto podemos decir que, en líneas generales, la cuestión generacional permite hablar de un elemento cohesivo y a la vez distintivo, dado que los trabajadores en ENVIDRIO están clasificados como socios de una cooperativa, entre socios fundadores y socios suscriptores. Esto nos lleva a pensar en la identidad en términos de integración (Dubet, F. 1986) más allá de las diferencias generacionales, es decir, hay un sentimiento compartido más allá de la experiencia de la reapertura entre los “nuevos trabajadores” y los “viejos trabajadores” porque de hecho muchos de los trabajadores “nuevos” son familiares, amigos o allegados de quienes lucharon por la reapertura de la industria.

Así entonces este entrevistado nos comenta la experiencia de integrar a los más jóvenes al proyecto empresarial de ENVIDRIO, lo cual considera un desafío a futuro porque está en ellos mantener la empresa, mantener este proyecto que se presenta como una alternativa empresarial donde se conjugan cooperativa y sociedad anónima, frente a otras cooperativas y a otras sociedades anónimas:

*Los... los muchachos tienen que... que también tener el espíritu de... de decir “hay que salir adelante”, ¿no? Y digo, capaz que uno ya por la edad, por haber trabajado años y ser mayor tiene otras, o haberse quedado sin trabajo con cuarenta y pico de años —como muchos de nosotros— digo, tiene otra, otra perspectiva de ver las cosas... Pero ellos vienen y aportan su... su parte también como, como cualquier trabajador, digo, ¿no? Que entra a una empresa y... y tiene que... que hacer su trabajo. Pienso que se, se irán integrando de a poco, ¿no? Hay, hay maneras. Se han ideado maneras para que ellos se vayan integrando y ser parte de todo, ¿no? Es que solo somos... somos los fundadores pero nosotros, digamos, van a seguir porque... muchos de nosotros dentro de unos años no vamos a estar y bueno, ta. Van a tener que seguir otros. La empresa va a tener que seguir.” (Ent. N.º 10).*

La continuidad de este proyecto, por parte de los más jóvenes, estará fuertemente influenciada por las decisiones que se tomen hoy por parte de los fundadores de la empre-

sa. A modo de ejemplo la finalización de la segunda planta de producción que ya está en funcionamiento (2015) estaba prevista para destinar el volumen de su producción al grupo AMBEB S.A, quien tiene en su haber la producción, distribución y comercialización de las principales líneas de cerveza y algunas de refrescos en Brasil. Si esas políticas de expansión de mercados, que ya las tenían previstas en el proyecto antes de que diera luz, continúan puede entonces permitirle una solidez tal a ENVIDRIO para seguir existiendo como empresa. O quizás no, quizás esos nichos voluptuosos del mercado tal vez caigan y allí entonces habrá que pensar una nueva estrategia para seguir manteniendo el proyecto empresarial que supone ENVIDRIO. En ese sentido uno de los entrevistados, socio suscriptor e hijo de uno de los socios fundadores, agregaba:

*“Lo que tiene de bueno este, este proyecto. Lo que es la estrategia económica que tiene, es la...la idea de expandirse a través del...Del continente y generar una alianza...Y ahora... es la idea que surge acá adentro” (Ent. N°7)*

Quizás entonces la prosperidad de ENVIDRIO como tal radique en el hecho de que los nuevos trabajadores lo hagan con sus fundadores, con sus referentes de par en par, para así transmitir el conocimiento necesario para seguir impulsando el proyecto. Estos nuevos trabajadores hacen una relación comparativa entre sus experiencias en otros proyectos y su experiencia en ENVIDRIO, destacando el relacionamiento con las autoridades electas para el consejo directivo y con los referentes de área, como una forma de relacionamiento sin verticalismos entre “patrones” y “empleados”; desde la horizontalidad que promueven los emprendimientos de tipo cooperativos. Así entonces nos seguía aportando este entrevistado:

*“Y a través de experiencias laborales que he tenido ya. Digo... he trabajado en dos rubros totalmente diferentes de este y tiene cosas muy buenas. Tiene –lo que es en la base- lo que hoy en día es el compañerismo que es muy fundamental en...en un ámbito laboral, digo. Y bueno, el grupo en el que estamos nosotros...que estoy yo con unos...con los compañeros, es un... Se ha formado un grupo muy lindo, digo...entonces eso te ayuda...A trabajar de otra manera y digo, venís... Con otro humor. Y eso es...una desventaja que hoy en día, digo, en lo que es otros...en otros...rubros hay mucha competitividad entre...digamos...Compañerismo. Lo que genera eso un poco de diferencias, pero...Como en todo trabajo, digo, hay, existen*

*diferencias... Pero como que acá no las sentís. Son, son mínimas. Digo...está bueno.” (Ent. N°7).*

Más allá de las diferencias que puedan surgir por el relacionamiento laboral, este entrevistado pone el énfasis entre su experiencia laboral en otro tipo de emprendimientos productivos de corte patronal y su experiencia laboral en ENVIDRIO como cooperativa. Esto a su vez, señala una diferencia crucial entre lo que implica trabajar en una sociedad anónima y en una cooperativa, dado que como lo plantea Laura Font (2000) sobre la identidad de los trabajadores citrícolas, aún en la sociedad anónima *“el trabajo se valora por su efecto socializador más que por la satisfacción del propio proceso”* (2000:23).

## A modo de síntesis

Según la información obtenida y las unidades temáticas, que construimos empíricamente, es que consideramos la construcción de matrices temporales y matrices teóricas. Así entonces:

### MATRIZ TEMPORAL:

*“Coyunturas Políticas”* (empírica)

	Coyunturas desfavorables	Coyunturas favorables
<b>Matriz temporal</b> (lógica temporal)	No haber encontrado apoyo para reabrir tras el cierre de Cristalerías (1999)	Haber encontrado apoyos de parte del Estado uruguayo y del Estado venezolano (2008) para abrir ENVIDRIO

### MATRICES DESCRIPTIVAS:

*“Alteridad”* (empírica)

Entre ENVIDRIO, como cooperativa, frente a otras empresas recuperadas devenidas cooperativas de trabajo	Entre ENVIDRIO y Cristalerías del Uruguay	Entre los trabajadores
<b>¿Cómo?</b>	<b>¿Cómo?</b>	<b>¿Cómo?</b>
Diferencia entre ENVIDRIO como cooperativa frente a otras empresas recuperadas devenidas en cooperativas de trabajo	Diferencia entre ENVIDRIO y Cristalerías del Uruguay	Diferencia entre la “nueva generación” o que ingresaron a ENVIDRIO y la “vieja generación” que estuvo en Cristalerías y fundó

*“Identidades Laborales”* (teórica)

“Identidad de Resistencia”	“Identidad como estrategia”
<b>¿Cómo?</b>	<b>¿Cómo?</b>
Resistir al abandono de la lucha por la reapertura.	Volver al oficio, a la profesión.

## Conclusiones

Al cierre de este proyecto de investigación encontramos que la cuestión de los valores del cooperativismo y la autogestión es una cuestión que remite al campo de las percepciones que hace cada sujeto sobre su realidad. Más aún si consideramos que, en el caso de nuestro objeto de estudio (las identidades en torno al cooperativismo y la autogestión en la recuperación de empresas) hay una suerte de *“transición”*-en términos de Kaplan (2007)- en donde *“las identidades que se vieron fragmentadas con el cierre de la fábrica, buscan hoy reconstruirse”* (2007:45).

Esa construcción identitaria supone el cruce de varios factores que atraviesan la vida de los sujetos y la construcción que hacen a partir de éstos de su realidad. Entonces ¿Cómo construyen los individuos posiciones y definiciones de sí mismos en tanto sujetos individuales y a la vez colectivos?

Una posible respuesta quizás sea que, esas posiciones, pueden estar dadas por un uso de la acción colectiva en forma de *“desviación”* (Howard Becker, 2012). Es decir, tomando en cuenta *“el modo en que quienes los rodean evaluarán sus acciones, así como el modo en que esa evaluación afectará su prestigio y su rango”* (201:2012).

Y un claro ejemplo de ello lo manifestó uno de los entrevistados, al decir que el surgimiento de ENVIDRIO *“es histórico, porque esto va a quedar para siempre, porque ya lo estamos viviendo. Es una utopía que ya se logró”* (Ent. N°13)

Esto nos lleva a considerar el plano de las subjetividades a la luz del mundo del trabajo y más aún particularmente, a la vulnerabilidad de este mundo a partir del cierre masivo de empresas en donde los trabajadores de las mismas han construido su realidad identitaria como una realidad que totaliza su mundo de vida, como lo había sido para este colectivo de trabajadores hasta 1999, Cristalerías del Uruguay.

En ese sentido la experiencia de las empresas recuperadas por sus propios trabajadores, se manifiesta como un recurso y a la vez una estrategia por salvaguardar la fuente de empleo, pero más todavía, como un recurso y una estrategia para reafirmar esa construcción identitaria común a un grupo y a un espacio concreto: la fábrica.

Así entonces encontramos determinados hallazgos, como han de ser la estrategia que adoptaron los trabajadores de la ahora ENVIDRIO para poder reabrir la industria. Y esa estrategia viene ejemplificada con la construcción jurídica de una sociedad anónima pero funcionando internamente como una cooperativa.

Esto que parece una contradicción en si misma, se alimenta por una visión compartida de que la empresa subsista en el tiempo, genere determinados alcances que le permitan crear una plataforma sostenida de empleo y productividad para así evitar repetir la experiencia vivida en la ex Cristalerías. A su vez vimos que, frente a esta visión, muchas veces la figura de la co-gestión y la cooperación pueden quedar diluidas en el relacionamiento interno reflejando así distintas formas y disputas por el rol y el papel asignados a cada uno dentro de la empresa. En definitiva, de las relaciones de poder que allí se pueden haber generado.

Fue desde esa perspectiva que encontramos algunas diferencias entre los relatos de los entrevistados: mientras que para unos hay una suerte de compañerismo y apoyo constante entre todos los trabajadores, para otros hay una suerte de imposición de estas formas de relacionamiento.

Vimos además algunas de las perspectivas que tienen los socios fundadores y los socios suscriptores, sobre la empresa y el futuro de la misma, en donde tanto la generación mayor como la generación más joven, ven en esta empresa un proyecto diferente, que se construye como alternativa en el sector empresarial, ya sea desde lo que supuso la lucha y el sacrificio por la reapertura de la industria hasta la satisfacción y el “sentirse importante” por formar parte de ENVIDRIO. A su vez será el desafío también para los más jóvenes de hoy y para las próximas generaciones que lleguen a ENVIDRIO, el de poder alcanzar acuerdos políticos y comerciales que le permitan sostener a esta empresa, a este proyecto “que va haciendo camino al andar”. Porque como lo han expresado varios entrevistados que estuvieron en la lucha por la reapertura, las coyunturas políticas fueron cruciales para la apertura de esta empresa, para que se considerara “la viabilidad del proyecto”.

Los acuerdos comerciales con grandes empresas dentro y fuera de fronteras, fueron los pilares que impulsaron a la reapertura; punto en el cual además los trabajadores de

ENVIDRIO se asumen como diferentes frente a otros proyectos de naturaleza autogestionaria.

Pero ahora entonces,

¿En qué lugar quedan los valores del cooperativismo y la autogestión? ¿Resultan ser solo instrumentos o estrategias para lograr ciertos fines?

Luego en la práctica ¿Estos valores desaparecen, se reconfiguran, o son absorbidos nuevamente por las lógicas dominantes del sistema capitalista?

¿Y en qué lugar queda la identidad? ¿Es invariable o va mutando a través del tiempo?

El factor tiempo quizás pueda ir dando respuesta a estas interrogantes. Por el momento podemos ver en este proyecto de investigación, que la cuestión de la construcción laboral colectiva y autogestionaria sigue apareciendo como un instrumento de lucha y que lucha en sí misma contra la hegemonía y la preponderancia de las lógicas del capital.

Y desde lugar es que la identidad, como individuo y como colectivo, como estrategia y como recurso, como legitimación (Castells, 2001) y como integración (Dubet, 1986) buscará reconfigurarse a la necesidad o a la voluntad que puedan venir con los vientos de cambio, pero manteniendo ciertas bases que la definen como “igual” y a la vez “diferente” del resto de la sociedad.



## Bibliografía

Becker, Howard (2012) *Outsiders: hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo XXI, segunda reimpresión.

Bizberg, Ilán (1989) “Individuo, identidad y sujeto” (pp. 485-518) *Estudios Sociológicos VII*: 21. México D.F. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.

Castells, Manuel (2001) “Introducción: Nuestro mundo, nuestras vidas. 1 Paraísos comunales: identidad y sentido de la sociedad red” (pp. 23-90). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. II: El poder de la identidad*. México D.F., Siglo XXI, tercera edición en español.

Corbetta, Pierigiorgio (2003) *Metodologías y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial McGraw Hill.

Costa Alvarez, Cecilia (2010) “Empresas recuperadas: ¿democratización versus mercado?” en *Gestión obrera: del fragmento a la acción colectiva*. Extensión Libros. Universidad de la República. Editorial Nordan- Comunidad del Sur. Montevideo.

Dubar, Claude (2001) “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en *Trayectorias Ocupacionales y Mercado de Trabajo*. Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo N.º 13.

Dubet, François (1989) “Individuo, identidad y sujeto” (pp. 485-518). *Estudios Sociológicos VII*: 21 México D.F. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.

Font, Laura (2000) *Construcción de Identidades Laborales de los trabajadores zafrales cítricos*. Trabajo de grado. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.

Hein, Pablo (2003) “La Profesión del Sociólogo en el Uruguay de Fin de Siglo”. II Seminario Anual de Investigadores. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.

Kaplan, Valentina (2007) *La reconfiguración de las identidades laborales en el marco de la recuperación de empresas: el caso de FUNSA*. Trabajo de grado. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.

Margel Geyser (2010) “Acerca del concepto de identidad” (pp. 35-72) *Desentrañar el sentido del trabajo. Hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales*. México D.F. El Colegio de México.

Mead, George (1982) *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Introducción: Parte 1: El punto de vista del conductismo social (pp. 23-166) y Parte 3: La persona (pp. 167-248), Editorial Paidós, primera reimpresión, España.

Mendy, Mariana (2010) “Empresas recuperadas por sus trabajadores (ert)” en *Gestión obrera: del fragmento a la acción colectiva*. Extensión Libros. Universidad de la República. Editorial Nordan- Comunidad del Sur. Montevideo.

Olson, Mancur (1992) *La lógica de la acción colectiva: bienes públicos y la teoría de grupos*. México: Limusa.

Panaia, Marta (2008) *Una revisión de la Sociología de las Profesiones desde la Teoría Crítica del Trabajo en Argentina*. CEPAL, Naciones Unidas, Buenos Aires.

Peixoto De Albuquerque, Paulo (2004) “Autogestión”, en: *La otra Economía*, Cattani, Antonio David (organizador). Buenos Aires: Editorial Altamira.

Rieiro, Anabel (2009) *Gestión obrera y acciones colectivas en el mundo: empresas recuperadas por sus trabajadores en Uruguay*. Trabajo de postgrado. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo.

Santos Gómez, Marcos (2006) *De la verticalidad a la horizontalidad. Reflexiones para una educación emancipadora*. Documentos de la Universidad de Granada, España.

Scribano, Adrián Oscar (2008) “*El proceso de investigación social cualitativo*”. Buenos Aires: Prometeo.

Schwartz, Howard; Jerry Jacobs (1984) “Métodos cualitativos y métodos cuantitativos, dos enfoques a la sociología” en *Sociología Cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*. Cap. 1. Pp. 20 a 36. México: Trillas.

Stryjan, Yohanan (1999) “Cooperativas, Emprendimientos Colectivos y Desarrollo Local”. Publicación del Centro de Estudios y Sociología del Trabajo/UBA. Buenos Aires.

Tarrés, María Luisa. (2001) “Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social”. FLACSO, El Colegio de México. Porrúa, México. Compilado en Ley, Anabel Barragán Hernández, Olga. (2004): *Revista “Región y Sociedad”*. Volumen XVI, México.

Tripier, Pierre (1995) “Del trabajo al empleo: ensayo de sociología de la sociología del trabajo”. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

### **Referencias bibliográficas en Internet**

Elhordoy, Juan Andrés (2010) “ENVIDRIO festeja dos años de lucha por cambiar la cultura de gestión empresarial”  
[http://www.espectador.com/1v4\\_contenido.php?m=&id=190996&ipag=1](http://www.espectador.com/1v4_contenido.php?m=&id=190996&ipag=1) (Consultada: 09/12/2011)