

Titulo:

El porvenir del trabajo: experiencia de las fábricas/empresas recuperadas por sus trabajadores

Área temática:

Significado y valores del trabajo

Autores:

Lic. Mariana Pacheco

- Paraguay 4618 - piso 16 - dpto E (CABA)
- pachecomarian@yahoo.com.ar

Lic. Ana Day

EL PORVENIR DEL TRABAJO: EXPERIENCIA DE LAS FÁBRICAS/EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES

RESUMEN

En el presente escrito se realizará un recorrido por ciertas conceptualizaciones en torno al *trabajo*. El mismo, se asienta en uno de los ejes que organizan el proyecto de investigación que viene realizando el equipo de la Cátedra II de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UBA.

Dicho proyecto se orienta – entre otros puntos – a partir de interrogarnos por los: Modos de subjetivar los cambios producidos a partir de la recuperación de la fábrica/empresa.

A tal fin, se hace necesario un estudio pormenorizado del llamado “*fenómeno de las fábricas recuperadas*”. Fenómeno que surge en el contexto de crisis económico-social de diciembre del 2001.

La pregunta central será si en el universo de las fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores, puede considerarse se ha producido un cambio en el significado y valor del trabajo. Y si a partir de este cambio, estamos en presencia de un nuevo sujeto social.

Para arribar a una respuesta, el recorrido no se agotará en lo teórico, ya que carecería de valor en nuestra disciplina, sino que será confrontado con el material obtenido en campo.

Palabras claves: trabajo-crisis-recuperación-sujeto

ABSTRACT

In this essay a journey around certain concepts surrounding the *labour* will be developed. This journey is based on one of the axes around which is organized the research project that is being carried out by the team of the Department II of Labour Psychology, Faculty of Psychology of the UBA.

This project is oriented - among other matters – from the inquiring ourselves about the: Ways of subjectivation of the changes generated since the recovery of the factory / company.

To this end, it becomes necessary a detailed study of the so-called "phenomenon of recovered factories." This Phenomenon that arises in the context of the social-economic crisis of December 2001.

The main question will be whether in the universe of factories and companies recovered by their workers, a change in the meaning and value of work can be considered. And, if after this change, we are witnessing a new social subject.

To arrive to an answer the journey will not be merely theoretical since it would be of no value in our discipline, but it will be confronted with the material obtained in the field.

Keywords: labour-crisis-recovery- subject

INTRODUCCION

El presente escrito tiene como objetivo indagar ciertas conceptualizaciones entorno al *trabajo*, tomando como anclaje el llamado “fenómeno de las fábricas/empresas recuperadas por sus trabajadores”.

Antes de adentrarnos en el trabajo, valga una aclaración en torno al término *fenómeno*. Leemos en el Diccionario de Filosofía de Ferrater Mora (Ferrater Mora: 1980), lo siguiente:

“El término “fenómeno” procede del griego y significa “lo que aparece”; fenómeno equivale pues, a apariencia. Para muchos filósofos griegos el fenómeno es lo que parece ser, tal como realmente se manifiesta, pero que, en rigor, puede ser algo distinto y aún opuesto.”

¿Por qué esta aclaración? Porque el universo de las recuperadas es heterogéneo, y tendremos especial cuidado de no caer en generalizaciones. Siendo así, es que nos apuntalaremos en las entrevistas realizadas por el equipo de la Cátedra II de Psicología del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, que viene investigando sobre el tema en diferentes fábricas y empresas.

Si bien hay antecedentes de tomas de fábricas previos a la crisis de 2001: *“...en 1987 en Mosconi participamos de la toma de la fábrica con el compañero del PC.”* (Eduardo Murúa) (Ávalos: 2009), para el presente trabajo recortaremos el fenómeno de fábricas recuperadas por sus trabajadores, en el contexto de la crisis económico-social de fines del 2001 (sin adentrarnos en las recuperaciones que vienen llevándose a cabo en el país desde el 2008, a partir de la crisis económico-social mundial).

En este trabajo realizaremos un recorte que pretende marcar - sin idealizaciones - los efectos psicosociales en aquellos trabajadores que recuperaron las fábricas/empresas, en una de las crisis más crudas que haya conocido la sociedad argentina en los últimos años.

Una última aclaración, de aquí en adelante optaremos por utilizar el término fábrica, sin desconocer que también se trata de empresas, y sin desconocer, por supuesto la diferencia entre una y otra.

DESARROLLO

El mismo constará de los siguientes temas:

- Contexto
- Concepto de trabajo
- Significado del trabajo. Su centralidad
- Organización
- Subjetividad

Contexto

Es durante la década del noventa que se producen cambios sustanciales en los marcos institucionales que regulaban el mercado del trabajo. Cambios que significaron un retroceso en cuanto a derechos laborales conquistados durante décadas por la clase trabajadora.

Entre estos cambios – conocidos como Proceso de Flexibilización Laboral – merece ser destacado el siguiente: la modificación de la Ley de Concursos y Quiebras (LCQ): derogándose el estatuto de *calificación de conducta*. Instrumento éste, que permitía calificar a los responsables de las fábricas ante posibles manejos fraudulentos. Esta modificación tiene una incidencia directa sobre la dimensión legal en el proceso de recuperación.

Ahora bien, finalizando el 2001, el país se encuentra ante una debacle económica y social. Ante esta situación, los empresarios deciden cerrar/vaciar/quebrar sus fábricas o empresas. No se trata de un caso aislado, sino que son varios los casos multiplicándose a lo largo del país.

El cierre de la fábrica significa la pérdida de la fuente laboral. Y la pérdida de la fuente laboral, significa enfrentarse al vacío del afuera. En palabras de una maestra de escuela primaria recuperada:

“Para muchas otras personas perder este trabajo era la incertidumbre de...y andá a saber que consigo. 2002 te estoy hablando, o sea una época difícil. Así que bueno, cincuenta y dos personas quedamos e hicimos la cooperativa.”(1)

Valga este recorte de entrevista como una muestra de la sensación de incertidumbre vivida por la mayoría de los trabajadores, sobre todo si se tiene en cuenta que en algunos casos la permanencia en la fábrica era de más de 25 años desarrollando el mismo oficio, y con un fuerte compromiso en la labor desempeñada.

¿Qué efectos producen estos cambios abruptos en la vida laboral (cierre de la fábrica, desempleo masivo) sobre la subjetividad de aquellos que tuvieron que vérselas con ellos? ¿Puede hablarse de un nuevo significado del trabajo?

Para poder responder a estas preguntas, será necesario adentrarnos ya en el recorrido anunciado párrafos arriba.

Concepto del trabajo

En este apartado especificaremos ciertos desarrollos teóricos en relación al trabajo, los cuales servirán como herramientas para el análisis de la experiencia de recuperación de las fábricas por los trabajadores.

1) Remitámonos al origen de la palabra, su etimología:

“Trabajar: ‘sufrir’, ‘esforzarse, procurar por’, 1220-50, de donde más tarde ‘laborar, obrar’, S. XIV. Del latín vulgar TRIPALIARE ‘torturar’, derivado de TRIPALIUM ‘especie de cepo o instrumento de tortura’, S. VI. Éste es compuesto de TRES y PALUS, por los tres maderos que forman dicho instrumento, al cual era sujetado el reo. De trabajar deriva el sustantivo trabajo, 1212, que conserva en la Edad Media y aún hoy en día el sentido etimológico de ‘sufrimiento, dolor’. La forma primitiva fue trabajar, que luego sufrió asimilación de las vocales, pero con tre- se pronuncia todavía en el Alto Aragón y en catalán y occitano. Deriv. Trabajador, h. 1570. De trabajo: Trabajoso, 1438”.
(Corominas:1973)

De los distintos usos y sentidos que fue adquiriendo la palabra a través de las distintas épocas, quisiéramos retener que aún hoy trabajar porta el sentido de “sufrir,

esforzarse". Sostenemos que este movimiento de "no abandonar la fábrica" y, por ende, de "no abandonar el trabajo", implicó sufrimiento, esfuerzo y resistencia por parte de los trabajadores para procurarse lo que en un primer momento consistía en mantener la fuente laboral (es decir, los ingresos que les permitían la subsistencia) y que, en lo que llamaremos un segundo momento, ya no se tratará sólo de asegurarse los ingresos, sino que el trabajo adquirirá el valor de posibilitar la puesta en juego de actos creativos, conocimientos, y nuevos valores (preferencias laborales).

2) *"El trabajo representa un constructo complejo y multidimensional que está condicionado por las distintas percepciones individuales y sociales del mismo"* (Alonzo: 2009).

Esta definición refiere a la complejidad del fenómeno del trabajo, en tanto implica el múltiple atravesamiento de aspectos sociales, culturales, históricos, económicos, físico-ambientales, psicológicos y subjetivos.

Por tanto, esta multidimensionalidad permitiría reflexionar respecto de la amplitud del impacto a nivel psicológico individual y social que la pérdida del trabajo conlleva y, en este sentido, posibilita tomar contacto con los factores que movilizaron a los trabajadores para la toma y recuperación de las fábricas.

Sostenemos que para los trabajadores la posibilidad de cierre de la fábrica y, en consecuencia, la pérdida del trabajo, significaba mucho más que dejar de recibir el salario mensual (factor vinculado con los aspectos económicos del hecho de trabajar). En relación con lo anterior, es oportuno citar las palabras de un trabajador de IMPA refiriendo al significado que para él tenía esta pérdida:

"(...) si es lo único que uno tiene, se desespera y hace lo imposible para salir de cualquier manera (...)". (2)

En este sentido, cabe situar a la inminente pérdida de la fuente de trabajo como "factor clave" que influyó en el surgimiento del fenómeno psicosocial de recuperación.

El hecho de que el trabajo se encuentre condicionado por las percepciones individuales del mismo, remite al concepto de subjetividad entendido como *"estados psíquicos internos, tales como contenidos pulsionales, emociones, sentimientos,*

actitudes y conceptos” (Alonzo:2009) en función de los cuales se interpreta la experiencia, generándose acciones acordes con esta interpretación.

Por otra parte, la referencia a las percepciones sociales, remitiría a las representaciones del trabajo que los miembros de una sociedad comparten en un momento histórico determinado. Proponemos que la representación social del trabajo predominante entre los trabajadores de fábricas es la siguiente: trabajo como equivalente a empleo; desarrollaremos este punto más adelante en el presente trabajo, considerándolo como central para un acercamiento a la naturaleza del cambio subjetivo producido como consecuencia de la recuperación de la fábrica.

3) *“El trabajo es la actividad coordinada desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que, en una tarea utilitaria, no puede obtenerse mediante la estricta ejecución de la organización prescripta”* (Dejours:1998).

Para Christophe Dejours, trabajar implicaría la puesta en marcha procesos de sublimatorios posibilitadores de la astucia, la imaginación, la creación, trascendiendo aquello que se encuentra explicitado para la realización de la tarea. Más adelante, desarrollaremos las características de la nueva forma de organización del trabajo producida como consecuencia de la recuperación de la fábrica.

Postulamos que los cambios centrales producidos respecto de la forma de organización se vinculan con el hecho de que en esta nueva realidad, los trabajadores de las recuperadas, ponen en acto, no solo la ejecución del trabajo, sino, sus saberes y conocimientos que exceden los requeridos para la ejecución de la tarea.

4) Dominique Medá es una filósofa y socióloga francesa, que en su libro *El trabajo un valor en peligro de extinción*, llama a una reflexión sobre lo que se entiende por trabajo. Reflexión que no podrá llevarse a cabo dejando por fuera a la filosofía. Así es que, desde los aportes de esta autora, nos encontraremos con un recorrido de la representación del trabajo desde la antigüedad griega, hasta la perspectiva marxiana.

Para el objetivo que nos convoca en el presente, nos abocaremos a este último enfoque, ya que el fenómeno de fábricas recuperadas impone reflexionar sobre dos pilares de la cultura occidental: el derecho a la propiedad privada y el derecho al trabajo.

El título en su original es *Le travail: Un valeur en train de disparition*. En francés como en español, los términos empleo y trabajo pueden portar el mismo sentido. Por ejemplo para referirse a los contratos, a lo legal, en francés se utiliza *travail*. Sin embargo para el análisis que venimos realizando, se hace necesario precisar los términos *empleo y trabajo*.

No será lo mismo advertir sobre la extinción del empleo, que sobre la del trabajo.

Desde la psicología laboral se sostiene la centralidad del trabajo en la vida de los hombres. Se lo ubica como el mediador por excelencia entre el individuo y la sociedad.

Ahora bien, individuo y sociedad se encuentran determinados por un contexto socio-histórico, con paradigmas propios de cada época.

Zigmunt Bauman ha desarrollado ampliamente el paradigma de esta época – post industrial - que ha sido nombrada como modernidad líquida. Plantea este autor, que:

“...el trabajo ya no puede ocupar un huso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual.” (Bauman: 2000)

¿Qué tenemos para aportar los psicólogos laborales, al planteo sociológico?

Antes de responder, haremos el recorrido por la perspectiva marxiana, anunciado más arriba. Partamos de que en dicha teoría toda actividad humana es el trabajo. En donde puede pensarse dos momentos en el plano histórico: un primer momento como respuesta a la necesidad, a la subsistencia; y un segundo momento como actividad creadora.

Permítasenos esta licencia: si volvemos a la situación que lleva a la recuperación, podemos ver reflejado este planteo en un nivel de aplicación diferente al histórico. Es decir, en las recuperadas el trabajo trascenderá “el ganarse la vida”, para dar lugar a una elección de valores laborales diferentes que previo a la recuperación no tenían lugar al menos de manera manifiesta.

Significado del trabajo. Su centralidad

¿Por qué un psicólogo laboral para intervenir en fábricas recuperadas necesitaría conocer cómo significan al trabajo aquellos que decidieron comenzar con el proceso, y que hoy sostienen estas fábricas en funcionamiento?

Proponemos que este conocimiento permitirá al psicólogo tomar contacto con lo característico de la subjetividad del trabajador de fábricas recuperadas.

Podría llegar a decirse que la subjetividad “es hablada” cuando el trabajador dice qué significa el trabajo para él; por ejemplo en las palabras de un integrante de IMPA:

“El trabajo es lo más importante después de mi familia. Primero la familia, y después el trabajo” (3).

En esta cita es posible advertir el “lugar central” en que queda ubicado el trabajo y, por tanto, proponemos que es esta significación asignada al trabajo, la que permitió que haya tenido lugar el fenómeno de recuperación de las fábricas como respuesta frente a la crisis de 2001.

En su tratado de psicología del trabajo, José María Peiró refiere al estudio sobre el significado del trabajo realizado por el grupo MOW. Los autores de este grupo definen al significado del trabajo como un constructo psicológico multidimensional, situando cinco dimensiones que lo componen, entre las cuales se encuentra la *centralidad del trabajo como un rol de vida*. Las otras cuatro dimensiones son: normas sociales sobre el trabajo, resultados valorados del trabajo, importancia de las metas laborales, identificación con el rol laboral.

Es también a partir de los aportes del grupo MOW, que Peiró define a la centralidad del trabajo de la siguiente manera:

“una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de una persona y como el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo” (Peiró:1996)

A su vez, a partir del mismo marco teórico, se diferencia la centralidad absoluta del trabajo: refiere al valor que una persona atribuye al trabajo en términos absolutos; y centralidad relativa: que contempla la importancia atribuida al trabajo por una persona comparativamente con otras vitales.

Respecto de la centralidad relativa, sostenemos la hipótesis de que los trabajadores de fábricas recuperadas otorgan gran importancia al trabajo respecto de otras áreas vitales. Esto queda reflejado a través de las palabras de un trabajador de IMPA:

“El trabajo es lo más importante después de mi familia” (4).

Asimismo, estimamos que es alto el grado de centralidad absoluta que ocupa el trabajo para los trabajadores de fábricas recuperadas. Esto podría verse reflejado a través de las palabras del mismo trabajador:

“Cualquier persona que trabaja es honrada; en cambio, el que no trabaja, en algo tiene que estar” (5).

Por otra parte, proponemos que el “carácter central” otorgado al trabajo se vincula con que el trabajo es un factor dador de identidad para los trabajadores de fábricas recuperadas. Es decir, “trabajador” es la identidad que se intenta preservar a través de la recuperación de la fábrica/. Por tanto, se emprende la resistencia con la toma de la organización procurando no abandonar el trabajo, porque se estaría abandonando lo que sostiene la identificación.

La Organización

Reflexionar sobre las características del fenómeno de fábricas, conduce a pensar si se han producido cambios en cuanto a la forma de organización del trabajo que predominaba previamente a la recuperación: el modelo burocrático de organización. En las entrevistas realizadas hemos podido advertir que, a partir de la recuperación de las fábricas, se han “conmovido” algunos de los pilares de este modelo organizacional.

En consecuencia, es posible plantear que en fábricas recuperadas se ha producido el surgimiento de una "nueva manera de organización del trabajo".

Consideramos que a partir de la comparación con la "forma previa, precedente de organización" (modelo burocrático), es posible comprender cuáles son las características de esta nueva estructura organizativa que postulamos emerge a partir de la recuperación de las fábricas.

Entre las características del modelo burocrático de organización, se destaca el hecho de que los trabajadores realizan tareas manuales estandarizadas y rutinarias (en el caso de industrias), cuya responsabilidad queda reducida al cumplimiento de órdenes impartidas por una autoridad jerárquica que los controla.

Respecto de esto último, Rafael Echeverría en su libro *La empresa emergente, la confianza y los aportes de la transformación*, hace referencia al "mando y control" como mecanismo de regulación del trabajo característico de este modelo organizacional. El autor explica que el mecanismo consiste en "...ordenarle al trabajador exactamente lo que tenía que hacer y controlar su estricto cumplimiento" (Echeverría:2003). A su vez, el autor refiere a la figura del "capataz", como el responsable de dar órdenes y controlar a un grupo de obreros.

Ahora bien, resulta oportuno tomar el testimonio de un trabajador de la metalúrgica IMPA, quien da cuenta de los cambios producidos en la regulación del trabajo a partir de la recuperación de la fábrica. Este trabajador refiere: "*Yo tuve la oportunidad de estar en dos disciplinas*" (aludiendo al modo de disciplinar previo y posterior a la recuperación). En primer lugar, en cuanto a la regulación del trabajo antes de la recuperación, manifiesta: "*...hay una cabeza que dice sí o no, es blanco ó negro*".

Por otra parte, este trabajador afirma respecto del mecanismo de regulación actualmente vigente en IMPA: "*Acá decidimos entre todos. Cuando todos los socios tienen la decisión de votar son todos los que deciden*".

Asimismo, en relación con este nuevo modo de regulación del trabajo, el entrevistado especifica cómo se toman actualmente las decisiones: "*por respeto, a veces a la experiencia, a veces a la calidad de lo que uno sabe, a algo que uno formó dentro de la cooperativa*"(6).

Quisiéramos destacar entonces, este primer rasgo de la nueva organización: a partir de la recuperación de la fábrica los obreros dejaron de tener una figura jerárquica superior que les indicara qué hacer, cómo hacerlo y que, tal como manifestara el trabajador de IMPA, les dijera “sí o no, es blanco ó negro”. Es decir, de un día para otro los trabajadores dejaron de contar con un patrón o capataz y debieron poner en funcionamiento un mecanismo para tomar decisiones conjuntamente. En el caso de IMPA, comenzaron a tomar decisiones a partir del reconocimiento mutuo entre los trabajadores considerando parámetros como la experiencia adquirida, los conocimientos sobre un tema, los aportes realizados históricamente, etc.

Consideramos que la nueva modalidad de regulación del trabajo se convierte en un punto nodal para reflexionar respecto de cuáles son las repercusiones a nivel subjetivo que se han producido a partir de los cambios vinculados con la recuperación de las fábricas.

Es decir, formulamos la siguiente pregunta: ¿Cómo significaron, percibieron, “experimentaron emocionalmente” los trabajadores el hecho de ser responsables por la toma de decisiones respecto de los procesos de trabajo?

El “mando y control” garantizaba la estricta ejecución (sin desvío de la norma) por parte del obrero de aquello que había sido minuciosamente especificado en términos de tiempos y movimientos. Por tanto, es posible afirmar que este mecanismo excluía a los obreros de toda posibilidad de pensamiento, iniciativa y creatividad, reduciéndolos a “ejecutantes” del diseño realizado por “los ingenieros pensantes y poseedores del conocimiento”.

En este punto, quisiéramos retomar la conceptualización de trabajo realizada por Dejours, reforzando la idea de que es a partir de la recuperación de la fábrica, que los trabajadores tendrán la posibilidad (o podría decirse que tendrán la “necesidad”) de poner en juego procesos de pensamiento y conocimientos adquiridos para solucionar los problemas que se les presentan cotidianamente, y para los cuales no existe una solución explícita, dada, que ellos puedan aplicar acriticamente.

Nuevamente resulta oportuno preguntarse por el impacto de los cambios a nivel subjetivo: ¿Es apropiado referir a procesos de desubjetivación y resubjetivación al tener en cuenta que los trabajadores debieron reinventarse de un día para el otro para poder tomar las decisiones requeridas por la nueva situación laboral?

Tomando en cuenta la conceptualización de Leonardo Schwarstein respecto de las instituciones como cuerpos normativos que determinan las formas de intercambio social, como así también los aportes de este autor respecto de la modificación de estas instituciones a partir de la dialéctica entre instituido/instituyente (Schwarstein; 2005), proponemos que el hecho de que los obreros/operarios de la fábrica hayan sido considerados como ejecutantes que debían limitarse a acatar órdenes, formaba parte de lo instituido (como “aquello que está establecido”) en las fábricas previamente a la recuperación.

Por tanto, planteamos que la posibilidad de poner en juego el pensamiento y conocimientos de una manera novedosa por parte de los obreros permite pensar en la recuperación de las fábricas como un fenómeno instituyente (como protesta y negación de lo instituido).

Construyendo un “instituido” que supondrá un plus con respecto al estado anterior. En este sentido, será interesante poder indagar (en otra etapa de la investigación) las recuperaciones producidas a partir del 2008, como efecto de la crisis internacional, y tratar de pesquisar las diferencias con las tomas en el 2001.

CONCLUSIÓN

Hemos realizado un recorrido por los cambios producidos a partir de la recuperación. Cambios que se manifiestan en la nueva realidad laboral, obligándonos a los profesionales de la salud mental, y en el área que nos compete, la psicología laboral, a cuestionar, reflexionar, los paradigmas establecidos en relación a cómo se entiende al *trabajo*. Y por ende, al hombre en situación de trabajo. Ya que sin el *sujeto trabajador*, nada sabríamos del trabajo.

En lo que concierne a la experiencia de las fábricas recuperadas por sus trabajadores, sostenemos que el trabajo sigue ocupando el lugar de mediador por excelencia entre el individuo y la comunidad, conservando así, su centralidad.

Sin embargo, este lugar implica necesariamente, posicionamientos subjetivos diferentes con respecto a la situación anterior a la toma.

Decir esto, no supone desconocer que este proceso se produce con un costo de sufrimiento psíquico.

Será en el equilibrio entre el acto de creación y malestar producido por lo nuevo, que se generará un espacio donde estarán presentes nuestras intervenciones como psicólogos laborales.

ENTREVISTAS REALIZADAS POR EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE LA
CÁTEDRA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO II. FACULTAD DE PSICOLOGÍA (UBA)

(1) Escuela Fischbach

(2) IMPA

(3) idem.-

(4) idem.-

(5) idem.-

(6) idem.-

BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo, Claudio, *Los distintos enfoques acerca del trabajo*, ficha de la cátedra II de Psicología del Trabajo (Facultad de Psicología – UBA), 2008.
- Alonzo, Claudio, *Roles, prácticas e intervenciones profesionales del Psicólogo del Trabajo*, ficha de la cátedra II de Psicología del Trabajo (Facultad de Psicología – UBA), 2009.
- Bauman, Zygmunt, *Modernidad Líquida*, Ed. Fondo de Cultura de Económica, 2000.
- Corominas, Joan, *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, Ed. Gredos, 1973.
- Dejours, Christophe, *El Factor Humano*, Argentina, Ed. Lumen, 1998.
- Echeverría, Rafael: *La empresa Emergente: la confianza y los desafíos de la transformación*, Buenos Aires, Ed. Granica, 2003.
- Ferrater Mora, José, *Diccionario de Filosofía*, Madrid, Ed. Alianza, 1980.
- Medá, Dominique, *El trabajo un valor en peligro de extinción*, Barcelona, Ed. Gedisa, 1998.
- Peiró, José María, y Prieto, Fernando, *Tratado de Psicología del trabajo*, Madrid, Ed. Síntesis, 1996.
- Rebón, Julián, *Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción*, Instituto de Investigaciones Gino Germani (Facultad de Ciencias Sociales - UBA), 2005.
- Avalos, Julieta, IMPArables, Buenos Aires, Ed. FLIA, 2009

REFERENCIAS CURRICULARES

Mariana Pacheco

Lic. en Psicología (UBA)

Docente de Psicología del Trabajo II – Facultad de Psicología. UBA –

Docente de Psicología, Ética y DD HH I – Facultad de Psicología. UBA –

Coordinadora del equipo de investigación “fábricas recuperadas”, de la Cátedra II de Psicología del Trabajo (UBA)

Experiencia Profesional: Clínica psicoanalítica.

Ana Day

Lic. en Psicología (UBA)

Docente de Psicología del Trabajo II – Facultad de Psicología. UBA –

Integrante del equipo de investigación “fábricas recuperadas”, de la Cátedra II de Psicología del Trabajo (UBA)

Experiencia Profesional: Desempeño en funciones del área de capacitación: planificación y diseño de actividades de capacitación, diseño de materiales de soporte educativo, asistencia en la coordinación de talleres de capacitación