

¿OBREROS O PATRONES? LA TAREA DE CONSTRUIRSE COMO TRABAJADORES AUTOGESTIONADOS

Por: Efimia Lagiu, Mirta Tavella y Norma B. Valentino

Profesoras de Pensamiento Sociopolítico I y Perspectiva Sociofilosófica, Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR.

Resumen

Este trabajo refiere las dificultades de concreción de emprendimientos que se acercan a la lógica de una *economía social*¹, en una sociedad capitalista y de mercado. Tiene como marco a nuestra investigación "Estrategias de asociatividad en la reconstrucción de los lazos sociales a través del trabajo: Pymes y Empresas Recuperadas"²

Los casos específicos de **Empresas Recuperadas** con los que trabajamos, presentan diferencias en relación con los procesos que marcaron el inicio de su conformación a saber: los actores involucrados en esa etapa gestacionaria, el marco jurídico y organizacional por el que cada una optó, etc.

Ante esta heterogeneidad y tomando como eje las **formas de asociatividad vinculadas al trabajo** que estas nuevas experiencias generan, se pueden señalar la existencia de *regularidades* en cuanto a los **obstáculos** a enfrentar. En ellos, ocurren una serie de conflictos, en los que se oponen dos lógicas organizacionales: **una lógica profesional**, asociada con un *hábitus* de oficio gestado en el marco del **modo de producción capitalista** y una **lógica "cívica"**, ligada a prácticas autogestionarias al interior de estas empresas, que implican la redefinición de la estructura jerárquica, asociada a los roles y funciones de la antigua división técnica del trabajo.

Palabras clave:

Empresas recuperadas - formas de asociatividad - lógica profesional - lógica cívica - autogestión

¿Workers or Bosses? The task to construct themselves as self managed workers

Abstract

This article is about the difficulties to concrete initiatives that get close to a logic of a social economy, into a capitalist and market society.

In our research the specific case of recovered companies (work self management) that we studied shows differences related to the processes in the beginning of their constitution, such as the actors involved in this gestation period, the judicial and organizational framework each one had chosen, etcetera. Through this heterogeneity and considering the associatively ways concerning to work that generates this experiences, we can underline regularities related to the obstacles to face up. Among them, occur a series of conflicts, in which two different organizational logics are opposed: a professional logic, associated with a craft habitus gestated in the way of capitalist production; and a "civil" logic, related to self managed practices inside this enterprises that implicate a redefinition of their hierarchical structure, in connection to the functions and roles of the old technical labor division.

Keywords:

Recovered enterprises – Associativity ways – Professional Logic – Civil Logic – Self management

I.- Presentación

Este trabajo consiste en una reflexión sobre las dificultades de concreción de emprendimientos que se acercan a la lógica de una *economía social* ¹, en una sociedad capitalista y de mercado. Tiene como marco a nuestra investigación "Estrategias de asociatividad en la reconstrucción de los lazos sociales a través del trabajo: Pymes y Empresas Recuperadas" ²

En primer lugar, debemos advertir que los casos específicos de **Empresas Recuperadas** (en adelante ER) sobre las que hemos trabajado, presentan diferencias en relación con los procesos que marcaron el inicio de su conformación a saber : los actores involucrados en esa etapa gestacionaria, el marco jurídico y organizacional por el que cada una optó, etc.

Ante esta heterogeneidad y tomando como eje las **formas de asociatividad vinculadas al trabajo** que estas nuevas experiencias generan, tratamos de identificar aquellos elementos que se destacan como comunes a todas.

Advertimos entonces, la existencia de *regularidades* en cuanto a los **obstáculos**, que ellos enfrentan, en la constitución de estas nuevas formas de asociatividad.

Desde esas regularidades, ocurren una serie de conflictos, en los que se oponen básicamente dos lógicas organizacionales: **una lógica profesional**, asociada con un *hábitus* de oficio gestado en el marco del **modo de producción capitalista** y una **lógica "cívica"**, ligada a prácticas autogestionarias al interior de estas empresas, que implican la redefinición de la estructura jerárquica, que estaba asociada a los roles y funciones de la antigua división técnica del trabajo. Desde esta última perspectiva (lógica cívica) se supone la necesidad de creación de *nuevos hábitos*: " ... incorporación de disposiciones sociales surgidas no solamente de la familia y de la clase de origen sino del conjunto de sistemas de acción atravesados por el individuo en el curso de su existencia" ³ (Dubar, C. 1998). La novedad de la experiencia de las ER explicaría esta "necesidad de nuevos hábitos" en tanto estos trabajadores no han atravesado ningún sistema de acción homologable a las mismas.

II.- De obstáculos y contradicciones

"Hacer conscientes ciertos mecanismos que hacen dolorosa e incluso intolerable la vida no significa neutralizarlos; sacar a la luz las contradicciones no significa

resolverlas. Empero, por escéptico que uno sea respecto de la eficacia social del mensaje sociológico, no es posible considerar nulo el efecto que puede ejercer al permitir a quienes sufren descubrir las posibilidades de atribuir ese sufrimiento a causas sociales y sentirse así disculpado; y al hacer conocer con amplitud el origen social, colectivamente ocultado, de la desdicha en todas sus formas, incluidas las más íntimas y secretas” (Bourdieu, Pierre – 1999)⁴

Ciertas inquietudes nos surgieron después de visitar una empresa recuperada, al poco tiempo de haberse puesto en marcha, después de una larga lucha y tras una larga espera. Cuando se reiniciaron sus actividades, se manifestaron los primeros obstáculos: algunos problemas que podían suponerse que iban a aparecer y otros que nadie esperaba, porque no hay memoria en esto, la historia la están construyendo sus obreros día a día en el trabajo cotidiano.

¿Cuáles son esos obstáculos, una vez superado el momento de la resistencia, cuando se trataba de reconstruir lazos sociales (esta vez con modalidades originales) para enfrentar la situación de indefensión social a la que habían sido arrojados estos obreros industriales sobrantes por y para el modelo neoliberal?

1. Los más conocidos son los **obstáculos jurídicos**: comenzando por la precariedad de la Ley de Quiebras, cuyo art.190 otorga demasiado margen a los jueces en la decisión de permitir o no a los trabajadores continuar con la explotación de la empresa. El marco jurídico expone desde aquí su insuficiencia (cuando no su ausencia) con respecto al tema. La expropiación de las *empresas recuperadas* depende de las legislaturas provinciales. En muchas provincias no se reconoce la preservación de la fuente de trabajo como fundamento de *utilidad pública* en virtud de la cual se expropiaría el bien. En los casos en que la expropiación es otorgada, el plazo que se les da a los trabajadores (a los que el Estado constituye como depositarios de esos bienes), para continuar con la explotación, es de sólo dos años, como máximo, en el mejor de los casos.

Al mismo tiempo, la legislación no prevé un status jurídico para estos trabajadores, lo cual los perjudica de diferentes maneras: han dejado de ser asalariados, por lo tanto están fuera del sistema de Obras Sociales y del régimen jubilatorio (a menos que ingresen al mismo inscribiéndose y pagando sus propios aportes como “*autónomos*”, a partir de su inscripción en el sistema tributario como “*monotributistas*”).

Por otra parte, la cooperativa es la forma jurídica más próxima al nuevo tipo de empresa y le permite desarrollar sus actividades. Esto plantea ciertas falencias e insuficiencias en la práctica: por el hecho de ser cooperativistas, los trabajadores están deficientemente relacionados con el sistema de Seguridad en el Trabajo (ART)⁵, así como con otro tipo de aseguradoras. Según Diego Kravetz, abogado del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, las ART no están obligadas a darle cobertura a las Cooperativas, lo mismo ocurre con otro tipo de seguros como el de Accidentes o de Vida. A esto se agregan las dificultades burocráticas en cuanto a los plazos para la obtención de la matrícula como cooperativas con su incidencia en la pérdida de clientes, proveedores y bancos: no pueden facturar, no pueden dar un recibo, no pueden presentar un balance.

Tal vez sea en este plano donde más claramente se pone en evidencia el “corset” de una sociedad capitalista -en la cual la producción se organiza en base a una lógica de mercado y de eficiencia económica (“costo-beneficio”)- con respecto a este nuevo tipo de empresas productivas⁶, organizadas prioritariamente desde una lógica de eficacia social.

Es en este punto donde se abre una serie de interrogantes:

- ¿Es posible adecuar un marco jurídico basado en la filosofía de la propiedad privada, el lucro y el beneficio individual para dar cabida a un nuevo tipo de producción que si bien busca la obtención del lucro, lo hace privilegiando el bienestar colectivo, basado en el reconocimiento del trabajo como fuente del mismo? ¿O se habilitaría una instancia que permitiera pensar en experiencias no capitalistas?
- ¿Qué figura jurídica reemplazaría la "relación salarial" -fundamento de la empresa capitalista- para formalizar la relación de estas personas con la empresa de la que son propietarios **precarios a partir sólo de su trabajo** y no de su capital?
- ¿Cómo reconocer a esta nueva forma de concebir al trabajo productivo como "*trabajo decente*"⁷, es decir aquél realizado en condiciones laborales “dignas”?

2. Obstáculos económicos, en su mayoría, las empresas recuperadas han atravesado un período, en el que quedaron cerradas por quiebra, con sus instalaciones más o menos preservadas, de acuerdo a la atención y dedicación profesional del síndico. Teniendo en cuenta estos antecedentes, el primer gran obstáculo de este tipo, es lograr la obtención de los fondos para reiniciar la producción, cuestión a la que denominamos "*inversión inicial*".

- ¿de dónde se obtienen los fondos para poner en marcha toda la infraestructura que ha sido abandonada, parada, cuando no desmantelada?
- ¿con qué dinero se compran los insumos y materias primas para producir la primera serie?
- ¿con qué dinero se paga la reconexión del agua, del gas y la luz, por no mencionar sino los servicios más elementales?

En los casos que hemos relevado, esa *inversión inicial* se da como la contribución de un "otro" (sindicato o inversionistas particulares), que casi nunca es el Estado. Nos preguntamos si, a partir de este "otro" (privado) no surge un principio latente de diferenciación social y política al interior del grupo autogestionado, base larvada de futuros conflictos.

En cuanto al ámbito Tecnológico, también encontramos obstáculos: el parque con que cuentan está formado por las máquinas que pertenecían a la empresa anterior; en algunos casos han estado "paradas" por un largo tiempo y muestran un grado de deterioro bastante grave y una obsolescencia no menos importante. A esto se suma la dificultad para encontrar personal calificado para su mantenimiento y puesta a punto, así como también la necesidad de invertir en nueva tecnología.

Estrechamente relacionados con estos obstáculos tecnológicos, emergen escollos que se refieren a la **formación y calificación** de los trabajadores: tras largas luchas para ocupar la empresa, surgen dificultades asociadas a la pérdida de habilidades que éstos constatan recién en el momento de ponerla en marcha. Y en otros casos, porque el deterioro de la empresa, previo al traspaso se tradujo (entre otras cosas y durante un largo tiempo) en la falta de inversión en nuevas tecnologías que hubieran hecho menos abrupto el pasaje y la recalificación de los operarios. Se trata de una pérdida que afecta no sólo sus capacidades motoras y perceptivas: el restablecimiento de los saberes que forman su conciencia práctica no siempre opera en forma inmediata y efectiva. Este es un obstáculo de manifestación individual pero que pone en juego la capacidad del colectivo para identificarlo, procesarlo y asimilarlo.

Es a este nivel también donde quedan en evidencia los saberes "ausentes", que en la empresa anterior eran desarrollados a nivel patronal y gerencial: administración, relación con el mercado, financiamiento, etc.

Menos evidentes pero no menos importantes que los anteriores, desde la *dimensión organizacional*, también en algunos casos se presenta, por una parte, una inadecuación entre la organización del trabajo "heredada" de la empresa anterior, construida sobre el principio de explotación y disciplinamiento de los recursos materiales y (fundamentalmente) humanos (que presupone una jerarquía). Y, por la otra, las exigencias y desafíos de esta nueva situación en la que no sólo han dejado de ser *asalariados*, sino que ahora y sobretodo son *trabajadores autogestionados*, con status jurídico de *cooperativistas*, con igual peso político en el proceso de decisión (**lógica cívica**).

Respecto a esta inadecuación, resulta interesante destacar cómo, en los Talleres del 1er. Encuentro de Empresas de Economía Solidaria⁸, los trabajadores de estas empresas demandaban a los científicos sociales de la Universidad Pública "*cursos, seminarios y talleres donde aprender a ser cooperativistas*", expresión de búsqueda de un conocimiento faltante; de recursos simbólicos para resignificar la nueva situación del colectivo de trabajo en el momento mismo de coordinarse para producir. Nos preguntamos si es una "falta" que podría ser resuelta por el saber del especialista (experto en cooperativismo) o si se trata de que "resignificar" sería crear nuevos saberes que sólo ellos pueden descubrir en situación de colectivo de trabajo. El saber experto debería, a nuestro entender, limitarse a coordinar descentradamente para facilitar el surgimiento de esos nuevos saberes.

3. En íntima relación con lo anterior, es posible observar en las empresas recuperadas industriales, algunos *obstáculos relacionales* (en este caso de índole *profesional*) que surgen del encuentro imprevisto entre esta nueva organización política igualitaria y el "*oficio*", concebido éste como un saber-hacer que, por definición, sigue **una lógica profesional**, sustentada sobre un principio de autoridad técnica (a mayor saber, mayor autoridad). Se trataría de una colisión entre el igualitarismo de la gestión y la lógica tradicional de la producción, ámbitos que no son fácilmente diferenciables en la práctica.

Esta es una breve reseña, de ningún modo taxativa ni exhaustiva: suponemos que a medida que avancemos en nuestro trabajo de investigación, nuevos elementos complejizarán esta problemática.

III.- El acontecer del colectivo:

Los obstáculos mencionados anteriormente suponen conflictos. En nuestro trabajo de campo, los que hasta ahora se han destacado son obstáculos relacionales de tipo profesional. Una de las empresas industriales estudiada, con una producción fuertemente basada en el oficio, mostraba una organización del proceso de trabajo estructurada en base a una *lógica profesional*. En ella, el saber del oficio se constituía en el principio organizador de las jerarquías (*autoridad técnica*) y por lo tanto, sustentaba la toma de decisiones con respecto al trabajo mismo. En el plano de la organización, la empresa se articulaba con una *lógica industrial*⁹ (Eymard Duvernay, F., 1994), basada en la búsqueda de la eficacia productiva a través de la sinergia entre desempeño técnico y calificaciones, y expresada en un sistema de puestos de trabajo articulador de saberes, funciones, jerarquías y responsabilidades.

El conflicto ocurre cuando esta empresa se constituye en ER y el escenario donde se desarrollan los procesos de trabajo cambia radicalmente con una gestión basada en *principios autogestionarios e igualitarios* en relación a la toma de decisiones, al disciplinamiento y a la adjudicación de responsabilidades (*lógica cívica*), mientras que, por otra parte, se sigue manteniendo en el plano de la organización del trabajo aquellos principios propios de *la lógica profesional* tradicional. La contradicción se hace evidente en el malestar y conflictos interpersonales de distinta índole que, en algunas ocasiones, bloquean el normal funcionamiento de la planta.

Un principio de superación del conflicto, en este caso particular, está ligado a la intervención de un tercero a quien se le reconoce un saber técnico específico (“el saber del experto”) que permitiría sustituir aquella jerarquía organizacional de la empresa anterior, reemplazando la capacidad de control y sanción que antes tenía la figura del supervisor por la capacidad técnica e ingenieril como principio organizador del trabajo. Este tercero de la intervención queda despojado de cualquier suspicacia acerca de su compromiso con los distintos actores de la Empresa Recuperada. Apariencia de neutralidad que le otorga el hecho de ser un “especialista de la Universidad Pública”.

En otros casos, la estrategia que adoptan las empresas expresan la preocupación por los principios organizativos de las ER, propios de la **lógica cívica**. Aquí entonces la demanda no se dirige al saber experto ingenieril, sino a aquel profesional que pueda colaborar desde su saber a elucidar los conflictos intersubjetivos que afectan a la constitución del colectivo.

Hasta el momento, se esbozan dos estrategias posibles para enfrentar el malestar, según se priorice una lógica u otra. Se hace necesario destacar que, con anterioridad, el colectivo ya se ha constituido como tal en el largo proceso de lucha que afrontaron previamente para *recuperar* la empresa. En este sentido, Puget J.¹⁰ (2004) expresa:

“lo colectivo se forma a partir de un juego de diferencias entre los sujetos. Lo que sella los conjuntos es una ‘necesidad de ver’, de hacer junto con otros, por lo cual se crean reglas de intercambio que imponen ciertas condiciones en función del problema a resolver. Las acciones... pasan.... por solidaridades transitorias... se trata de vínculos circunscriptos al problema que hace a la constitución del conjunto; sin perjuicio de que se intente transformarlo en una organización eterna. Se pasaría así de estar juntos al estar vinculados. ”

IV.- El presente.... y el devenir

*Y en la vida, en conclusión,
todos sueñan lo que son,
aunque ninguno lo entiende.
Pedro Calderón de la Barca¹¹*

La nueva unidad productiva constituida, es un híbrido que rompe con la forma de explotación capitalista pero que queda dentro –y dependiente- del mercado. Y la tensión es propia de este proceso: ya que ante la mirada de los demás serían visualizados como obreros con pretensiones de no-obreros (sobre todo de parte de los “políticos” y los sectores dominantes). Para sí mismos, la cuestión es mucho más acuciante y fuente de conflicto. Han sido socializados como obreros asalariados, como trabajadores, éstos son sus hábitos. ¿Cómo habrán de transformarlos por otros acordes con su nueva situación?

Tan nueva e insólita es esta situación que la lengua no dispone de un término, su nombre no está enunciado en el diccionario. Algo que aún no tiene nombre y sin nombre no hay identidad... Advenir a un nuevo tipo de subjetividad, diferente a la de obrero asalariado...

“...son sujetos instituyentes que por imperio de las circunstancias se ven compelidos a transformar el imaginario efectivo, organizador del sentido de los actos humanos y demarcador de las fronteras entre lo lícito y lo ilícito, de lo permitido y lo prohibido, de lo justo y lo injusto, etc.

... Deben para ello poner en juego nuevos organizadores de sentido para sus nuevas prácticas sociales".¹²(Castoriadis, C., 1983)

Eran obreros industriales pero al "recuperar" la empresa, (tomándola -pese a la voluntad patronal de cerrarla), haciéndose cargo de la misma, para gestionarla como unidad productiva, ha desaparecido la relación salarial. Con ella caen los atributos en que se fundaba su identidad como trabajador (asalariado), a la vez que aparecen otras cualidades identificatorias que todavía no están institucionalizadas¹³ y, por lo tanto, no han podido ser incorporados a través de una socialización.

Esos nuevos organizadores de sentido que "*... refieren a lo imaginario social no instituido, radical, instituyente siempre, utópico a veces, que da cuenta de la existencia de deseos que no se anudan al poder, que desordenan las prácticas, desdisciplinan los cuerpos, deslegitiman sus instituciones y en algún momento instituyen nuevas sociedades.*"¹⁴ (Castoriadis, C., 1983)

En síntesis, desde el punto de vista de la desaparición de la relación salarial, es posible relevar en esta primera aproximación que:

- a. Ha desaparecido –con la figura patronal- el "otro" que los enfrenta, el referente que les asignaba el lugar en la división social del trabajo. No se trata únicamente de un lugar que desde el campo "económico", los ubicaba a la vez como productores y como consumidores; sino de un lugar construido culturalmente, desde el cual obtenían reconocimiento social.
- b. Han desaparecido los límites que señalaban las responsabilidades asociadas a ese lugar en la división social del trabajo. Aparecen nuevas exigencias funcionales para las que, frecuentemente, no tienen conocimientos ni hábitos para afrontarlas.
- c. Ha cambiado la forma de relacionarse con el contexto; antes lo hacían a partir de un vínculo establecido desde lo económico-social y ahora, ese vínculo está fuertemente atravesado, además, por lo político.
- d. Ha desaparecido el sujeto que encarnaba la dominación (patronal) pero ésta no desaparece. En lo interno sigue operando la autoridad, aunque sea en su forma de autoridad técnica (lógica profesional) y en lo externo, las formas hegemónicas del capitalismo siguen constriñendo los distintos ámbitos en que transcurre su existencia, especialmente en los político-legislativos.

En conclusión, podríamos pensar que el motivo original que desencadenó el fenómeno de las empresas recuperadas (mantenimiento de la fuente de trabajo) ha llevado a los trabajadores a desarrollar estrategias autogestionarias en la *organización interna* de la empresa. Los estructurantes externos del mercado y, en muchos casos, de la política, compelieron a los trabajadores hacia una forma *híbrida* de organización, autogestionaria. Quizás fuera posible, que la demanda de muchas de las empresas recuperadas en relación a la formación de una red de inter-abastecimiento que les permitiera crear un mercado propio, o los requerimientos al Estado para ser considerados como proveedores privilegiados, impulsen la constitución de una economía social que ampliase sus márgenes de acción.

Aquí surge nuevamente el desafío de la *invención* en el plano de la lucha política.

Notas:

1. La Economía Social se caracteriza según Develtere , Fonteneau y Defourny (2001), por " agrupar a las actividades económicas ejercidas por cooperativas, mutuales y asociaciones, cuya ética se traduce en los siguientes principios: a)finalidad de servicio a los miembros o a la colectividad en lugar de beneficios; b)autonomía de gestión; c)procesos de decisión democrática y d)primacía de las personas y el trabajo sobre el capital en el reparto de los beneficios".
2. Proyecto de Investigación y Desarrollo (PID 202) de la Secretaría de Ciencia y Técnica - Univ. Nac. de Rosario, Fac. de Ciencia Política y RR.II, 2003.
3. Dubar, Claude: 1998, analizando el concepto de hábitos de Bourdieu, P..
4. Bourdieu, Pierre: 1999.
5. Nota "Desafíos de las 150 empresas recuperadas del país", en Cash, Suplemento Económico del diario Página 12 , Buenos Aires, del 19/05/03, versión electrónica.
6. Nos referimos a formas de empresas en las cuales no existe la explotación del trabajo por el capital: por lo tanto, en las mismas no se genera plusvalía , al menos en el plano del *trabajo concreto*.
7. "Trabajo decente": En el 1er. Encuentro Nacional de Empresas de Economía Solidaria : fue la forma en que los mismos trabajadores decidieron calificar al trabajo realizado en condiciones laborales dignas entendidas en el sentido más amplio.
8. Realizado en la ciudad de Rosario en octubre del 2003, coorganizados por el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas y las Facultades de Ciencias Exactas e Ingeniería y de Medicina de la UNR.
9. Eymard-Duvernay, F. (comp.) 1994.
10. Puget, J.: 2004.
11. *Calderón de la Barca, P.* : La Vida es Sueño: fragmento del monólogo de Segismundo.
12. Castoriadis, C.: 1983.
13. Es decir, socialmente reconocidos, sancionados positiva o negativamente y transmitidos.
14. Castoriadis, C.: 1983.

BIBLIOGRAFIA

BOURDIEU, Pierre. *La Miseria del Mundo*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1999, p. 559.

CALDERON DE LA BARCA, Pedro. *La Vida es Sueño*. Obras Completas. Varias Ediciones.

CAMPAGNARO, Georgina. *Empresas Recuperadas y Cultura Organizacional: de Asalariados a Trabajadores Autogestionarios*. Tesina de Grado, Licenciatura en Comunicación Social, Fac. C. Política y RR.II., U.N.R, tutora: Norma Valentino. - Rosario - junio 2004.

CASTORIADIS, Cornelius. *La Institución Imaginaria de la Sociedad*. Tusquets, 1983.

DEVELTERE , FONTENEAU

Y DEFOURNY. *La Economía Social en el Norte y en el Sur*. El hilo conductor de la obra, desafíos y proyectos de la Economía social. París, Bruxelles, 1999, trad. Vuotto, Mirta ed. Corregidor – Buenos Aires – 2001.

DUBAR, Claude. *LA SOCIALISATION*. Construction des identités sociales et professionnelles. Arman Colin, ed. París, 1998.

EYMARD-DUVERNAY, Francois (comp.) *Economía de las Convenciones*. Ed. Asociación Trabajo y Sociedad. – PIETTE – CONICET - Buenos Aires - 1994.

PUGET, Janine. *Incertidumbre y Amenaza en el Mundo-Grúa*. Diario Página 12 – Buenos Aires – 27/05/2004.

Registro Bibliográfico:

LAGIÚ, Efmia; TAVELLA, Mirta y VALENTINO, Norma

“¿Obreros o patrones? La tarea de construirse como trabajadores autogestionados”, en *La Trama de la Comunicación* Vol. 10, Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora, 2005.