

TIEMPO DE TRABAJO EN SU DIMENSIÓN SUBJETIVA¹

Mariane Lemos Lourenço

Psicóloga, Doctor y Máster en Psicología Social. Instituto de Psicología de la Universidad de São Paulo. Profesor del Departamento de Administración General y Aplicada Universidad Federal de Paraná (UFPR).

Introducción

Al tratar de comprender los aspectos subjetivos de la relación de hombres y mujeres con el trabajo, la subjetividad conectada al tiempo de trabajo surge como un problema importante. Con la Revolución Industrial y, en particular, con las Teorías Científicas de la Administración, un nuevo escenario se configura en la relación de los individuos con su tiempo de trabajo.

Se configura un modelo cuantitativo y lineal del tiempo en oposición a un modelo cualitativo y cíclico del tiempo de trabajo. Es importante perfilar un marco conceptual para la comprensión de estos modelos. También debemos tratar de esclarecer cómo en la cooperativa estudiada ocurre una primacía del aspecto cualitativo y cíclico del tiempo de trabajo, lo que aporta una nueva dimensión en los estudios de la subjetividad, de trabajo y de cooperativismo.

El contacto regular con la cooperativa estudiada en este trabajo llamado Coopersol (no es su nombre real, como se explicará más adelante), se llevó a cabo entre octubre de 2003 mayo de 2005, durante el cual fue posible comprender mejor el día a día de la cooperativa y llevar un diario de campo en el que se registraron las observaciones sobre el funcionamiento y las actividades. El Coopersol demostró durante la investigación que se basa en los principios de la Economía Solidaria, en especial los principios de la igualdad y la democracia. "La igualdad es responsable de la necesidad de equidad y justicia en la distribución de las ganancias obtenidas y la democracia, la igualdad de derechos de todos los miembros, sin distinción" (Oliveira, 2001, p.44).

De acuerdo con Paul Singer (2002), la Economía Solidaria fue creada "como sociedad para unir a la forma industrial de producción con la organización comunitaria de la vida social" (p.115). Esta práctica combina el principio de unidad entre posesión y uso de los medios de producción y distribución, con el principio de socialización de esos medios; tiene como realizaciones el Banco Popular, clubes de trueque y las cooperativas (Singer, 2002).

En Coopersol, además de las observaciones, se realizaron entrevistas con los cooperativistas y las cuestiones de confidencialidad y la ética, el nombre de la cooperativa y de los entrevistados fueron cambiados. El Coopersol (Cooperativa Solidaridad) fue fundada en julio de 2001 por un grupo de mujeres de Villa Esperanza (barrio situado en un municipio en el Estado de Paraná). Con el tiempo, algunos hombres también pasaron a formar parte del grupo. Sus miembros son personas de las clases trabajadoras, de diferentes edades, en su mayoría de alrededor de 40 años. Algunas de ellas con poca educación, otros con la secundaria completa. La cooperativa opera en la diseño y confección de vestimenta (tiene por objetivo producir y comercializar prendas de vestir en general). La elección del segmento de vestimenta se llevó a cabo principalmente

¹ El artículo cubre parte de la tesis doctoral de resultados titulada *Las cooperativas y la subjetividad: un estudio de las dimensiones de la autogestión, el tiempo y la cultura cuidar*, presentado al Programa de Postgrado del Instituto de Psicología de la Universidad de São Paulo en 2007

por el interés de sus creadores, y especialmente por la ubicación cooperativa - una región caracterizada como polo de este sector. En la localidad hay muchas empresas de producción que venden a Brasil, y algunos también exportar sus productos a otros países. En el momento de la encuesta, la cooperativa tenía un número variable de 34 miembros. Cabe destacar que esta muestra abarca sólo cierto período de tiempo de la cooperativa, que se mantiene en movimiento, trazando nuevas rutas, siguiendo nuevas contingencias. Pero el período de tiempo que se observó y se vivió allí trajo importantes contribuciones a este trabajo.

La vida cotidiana en Coopersol fue revelando que los cooperativistas podían relacionarse con el tiempo de trabajo de una manera diferente al de trabajadores de otras empresas, vinculándolo a diversos aspectos de la vida cotidiana. Aquí surgen aspectos subjetivos como tiempo de trabajo para los cooperativistas que parecía no ser simplemente medido por reloj. En la cooperativa no había un reloj fichador de turnos. Las personas cumplían las horas de trabajo ligándolo a todas las dimensiones de su vida. El tiempo de trabajo estaba permeado por la familia, la amistad entre las personas, las conversaciones, por el tiempo para ir a sus casas para ver a los niños, o el cuidado de alguien que lo necesitaba, todo entrelazado a una cultura de apoyo. No sin conflictos y reproches. De todos modos, era tiempo "vivido" no sólo "trabajado", que en muchas empresas no tendría lugar.

Según lo declarado por Giddens (2009), una de las principales peculiaridades del capitalismo moderno "es, de hecho, la vida del empleado que trabaja separado de la casa y la vida familiar" (Pág.180). Aún desde esta perspectiva, hay que tener claro que en todas las organizaciones trabajan seres humanos (y no autómatas), personas con sentimientos, emociones, voluntades, motivaciones y deseos de trabajo. El ser humano siempre está presente, incluso cuando a veces, como lo muestra Morgan (2007), la mecanización se hace cargo y las organizaciones y los trabajadores, en un sentido metafórico, son vistos como máquinas.

Tomando nota de que la vida de la organización trasciende aspectos mecanicistas, Hassard (1996) hizo hincapié en la cuestión cualitativa y subjetiva del tiempo de trabajo, que a menudo se deja fuera en función de la prioridad concedida a las cuestiones cuantitativas.

Para el autor: Eclipsado por la reificación del tiempo, lo tratamos como elemento objetivo, homogéneo y claramente delimitado, olvidando que el tiempo se vive como una abstracción subjetiva, heterogénea, contornos variables. Relaciones complejas que unen los sistemas de producción, la mano de obra y el medio ambiente, originan tipos de temporalidad y muy diversos ritmos temporales. Aunque la mayoría de puestos de trabajo se definen en términos de una descripción formal de las actividades, el significado que los trabajadores le dan a su trabajo se basa en un tipo informal de acontecimientos. Las tareas no se particularizan sólo por el lugar que ocupan en la planificación explícita, sino también por las representaciones colectivas hechas por los trabajadores. La experiencia del trabajo está indisolublemente ligada a la forma en la que los trabajadores se representan a sí mismos, de forma individual o colectivamente, el tiempo. (P. 193)

Antes de proceder con los razonamientos y argumentos de este texto, tenemos que presentar brevemente las definiciones de tiempo cíclico y el tiempo lineal.

El tiempo cíclico

Para Hassard (1996), el tiempo cíclico sería cualitativa y heterogéneo, y aprehendido de forma subjetiva. En este sentido, el autor se basa en tres antinomias que representan la esencia de la filosofía de la época.

En primer lugar, la concepción ontológica, que examina las relaciones de tiempo con la existencia, uno podría preguntarse: el tiempo es un fenómeno objetivo del mundo exterior o esencia subjetiva construido a través de una "red de significados"? O, en otras palabras, se debe considerar el tiempo como algo real y concreto o como esencial y abstracto?

En segundo lugar, la concepción epistemológica, que observa sus relaciones con el conocimiento, la pregunta es: el tiempo es homogéneo (compuesto por unidades iguales) o heterogéneos (unidades formadas percibido como diferente)? El tiempo es continuo e infinito o, más bien, discontinuo y divisible?

En un tercer aspecto, la metodología, el tiempo es medible y por lo tanto es posible concebir que hay muchos tiempos? Cómo comprender el tiempo? Como un bien cuantitativo unitario o como una experiencia cualitativa múltiple?

El tiempo cíclico sería entonces una concepción ontológica, considerado en su esencia subjetiva como una "red de significados". En la concepción epistemológica sería heterogéneo, es decir, unidades constituidas percibidas como diferentes, continua y sin fin. Y la metodología, una experiencia cualitativa múltiple.

Hassard (1996) señala que la investigación inspirado en la metáfora del "ciclo", en alusión a la heterogeneidad del tiempo de trabajo, son muy poco frecuentes. Pocos serían los autores que relatan cómo los empleados experimentan la calidad y la heterogeneidad del tiempo de trabajo. En su estudio, Hassard examina la investigación de campo realizada por autores que observaron el tiempo en el entorno industrial, algunos incluso pasaron por trabajadores para proponer un paradigma etnográfico en el estudio del tiempo de trabajo. Estos autores trataron de destacar en sus estudios el carácter rítmico de la vida social, el desarrollo del concepto de "tiempo de calidad", no reduciendo el tiempo a una simple duración mensurable.

El tiempo lineal

El paradigma lineal revelaría las culturas industriales tomadas por un tiempo cuantitativo, presentando el trabajo de tiempo como un bien limitado cuyo valor aumenta a medida que se hace más escaso. El universo de trabajo está subyugado al tiempo lineal, marcado por segundos y minutos marcados con precisión. Para Le Goff (1980), un "tiempo, no de cataclismo o de fiesta, sino un tiempo cotidiano, sistema cronológico que aprisiona, que enmarca la vida urbana" (Pág. 68). Dentro de este tiempo ocurren las actividades, el número de piezas a producir o el número de horas rigurosas que precisan ser cumplidas.

El tiempo y el hombre, como muestra Marx (2003), se han convertido en mercaderías en el proceso de producción, surgiendo en el ámbito de las industrias una necesidad mayor de controlar ambos. Pero el control estricto del tiempo sería con Taylor, como legatario de fábrica de alfileres de Adam Smith, el más alto sacerdote del uso racional del tiempo. Las disparidades entre los ritmos del trabajo artesanal y el trabajo industrial alcanzarán, con el taylorismo, su condición de máxima. El tiempo en las sociedades industriales se descubrió como un factor de producción, es decir, valor que puede ser expresado en términos económicos, lo que antes era inconcebible. El modelo lineal y cuantitativo es claro porque ayuda a comprender la forma en que el tiempo se ha convertido, en el

sistema capitalista, en un bien de consumo. El tiempo se considera una mercancía, está cosificado, no se trata como una condición vivida, más de modo objetivo, cuantitativo, sirviendo también como forma de control.

Para Anthony Giddens (2009), la compra y la venta de tiempo como tiempo de trabajo es firmemente: *uno de los rasgos más distintivos del capitalismo moderno. Los orígenes de las necesidades de regulación temporal del día tal vez son el repique de campana del monasterio, pero es en la esfera del trabajo que su influencia se enraiza de tal manera que se propaga a la sociedad como un todo. (P.170)*

El tiempo entonces llegó a ser juzgado, según Mumford (1998), "no como algo acumulativo y continuo (duradero), sino como la cantidad de segundos y minutos" (p.397), dejando de ser la existencia. Las primeras inclusiones de relojes urbanos en las ciudades fueron sólo un síntoma de la realidad de que los negocios ya no se gestionaban por el sol y por la capacidad de la estructura humana. En la industria textil a gran escala, a finales de la Edad Media, los trabajadores se vieron obligados a trabajar "por una visión muy estricta y más impersonal que el que podría ser ejercido en la rutina íntima del taller, con sus intervalos para los chismes, su juego brusco y la falta de atención jovial a los negocios "(Pág.449).

El desarrollo del capitalismo industrial fue ocasionando, también en las relaciones laborales, una evolución crucial: el tiempo de trabajo sustituye la tarea como unidad fundamental de la producción. En el período pre-industrial, los artesanos trabajaban por su cuenta, en sus casas o en talleres, a su propio ritmo. El sistema de fábricas infligía a los trabajadores un trabajo de más tiempo riguroso. El trabajo dejó de ser orientado a tareas, que por Thompson (1998) sería más humanamente comprensible que el trabajo de horario programado. En aquel orientado por tareas, el trabajador cuida de lo que parece una necesidad. También de acuerdo con el autor, el grupo en el que la orientación a la tarea es habitual, parece existir poca división entre "trabajo" y "vida".

Las relaciones sociales y el trabajo estaban en armonía, los días de trabajo se prolongaban o acortaban de acuerdo con la tarea, sin tener conflicto entre el trabajo y el "pasar del día". Sin embargo, para aquellos acostumbrados al trabajo marcado por el reloj, esta actitud hacia el trabajo parece inútil y carente de urgencia. Según Thompson, el verdadero trabajo asalariado cambia de un trabajo orientado por tareas a un trabajo de horario programado. Los que son contratados experimentan una diferencia entre el tiempo del empleador y su tiempo "propio". El empleador cuida que el tiempo de su trabajo no se pierda, ya que en este caso, lo que se destaca no es la tarea, sino el valor del tiempo circunscripto al dinero. El tiempo sería en este punto la moneda: "Nadie pasa el tiempo, pero lo gastar" (Thompson, 1998, p.300).

Resultados y Discusión

En la sociedad capitalista, todo el tiempo precisa ser gastado, negociado, empleado, y se considera una afrenta que la fuerza de trabajo simplemente "pase el tiempo". Thompson (1998): *Sociedades industriales maduras de todo tipo están marcadas por la gerencia del tiempo y por una demarcación clara entre "trabajo" y la "vida" Lo que precisa ser dicho no es que un modo de vida es mejor que otro, sino que ése es un punto de conflicto de enorme alcance; el registro histórico no señala simplemente un cambio tecnológico neutral e inevitable, sino también la exploración y la resistencia a la explotación; y los valores se resisten a ser perdidos así como ser ganados.(pp.300-301)*

En Coopersol, un aspecto importante en este sentido es relacionado con la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, que podría organizarse por tareas. Vale la pena citar el relato de Cristiane cooperativista: *No tengo experiencia en una empresa capitalista, no sé exactamente cómo es, pero yo termino trabajando más, no puedo estar quieta, sólo cuando tengo que resolver una situación de emergencia en el banco, o con el mismo contador, porque no hay manera Pero si tengo que entregar un servicio, yo trabajo aún en domingo o de madrugada para terminarlo. Es una cooperativa, pero tiene para trabajar como una empresa con derechos y deberes.* (Cristiane)

Paulo de Oliveira Salles (2006) también señaló esta situación en las cooperativas estudiadas. Y trae las palabras de una cooperativista y señaló que: *"No tenemos tiempo; tenemos problemas "-en referencia a las palabras de un amigo- Tenemos que resolver los problemas ... estamos acostumbrados (a trabajar largas horas)"* (Pág.101)

Esto es un tema delicado, ya que, sobre todo en Coopersol, el trabajo es organizado por tareas. Por un lado, esto representó una ganancia, dando más libertad para organizar el trabajo cooperativo. Por otro, a menudo para dar cuenta de las tareas, trabajaban más horas, incluso los fines de semana, lo que causaba el desgaste y la fatiga. En la cooperativa, esta concentración de tareas en momentos específicos también dependía de la demanda de las empresas, que cambiaba a lo largo del año.

En este sentido, Thompson (1998) muestra que antes de la Revolución Industrial el trabajo se diferenciaba fundamentalmente por su irregularidad, "el trabajo siempre alternó momentos de intensa actividad y de ociosidad, cuando los hombres estaban en control de su vida productiva" (p.282). Había pocos comercios que no respetan el "Viernes Santo" y el lunes estaban destinados habitualmente a descansar como el sábado y el domingo. "Cuando se estableció profundamente la costumbre, el lunes fue el día reservado para ir de compras y negocios personales" (p.283), y la mayor parte del trabajo se realizó en medio de la semana. Thompson cita el adagio francés "le dimanche est le jour de la famille, le lundi celui de l'amitié" (el domingo es día de la familia, de lunes amistad). Sin embargo, durante el siglo XIX, la celebración de este día se ha convertido en una especie de estado de beneficio artesanal mejor pagado. Hoy en día, este tipo de relación de trabajo se ha vuelto aún más escaso.

Son relevantes en este momento, las reflexiones de Bosi (2003) cuando dice que es utópico pensar que en las circunstancias actuales, lo artesanal pueda reemplazar al sistema industrial. Los temas y los hechos que se presentan aquí sólo sirven para reflexionar sobre cuánto se ha transformado el "tiempo de trabajo".

En las sociedades industriales, de acuerdo a Hassard (1996), la mayoría de los trabajadores no sólo están sujetos a horarios estrictos, sino que también se paga en base a las unidades de tiempo, es decir, se paga por horas, días, semanas, meses o años. La ubicuidad de los relojes en fábricas da la sensación de que los trabajadores colaboran con los tiempos, y no con habilidades, aportando su tiempo de trabajo más que su trabajo. El tiempo en este momento, asume la posición de mercancía, que son capaces de ganar, ahorrar o gastar.

En base al análisis de esta idea, se puede ver en las concepciones modernas de estructuras temporales de dominación, cuyos atributos principales son la precisión, la disciplina y el control cuantitativo, es decir, el reloj es la máquina predominante en la organización productiva, comienza y termina trabajo. La

vida del hombre se convirtió así regulada por el trabajo. El tiempo de trabajo es de suma importancia entonces, las otras veces se encuentran en el borde del proceso de producción.

En Coopersol, la relación de la cooperativa con el tiempo de trabajo era diferente. Los cooperativistas tenían, sí, las responsabilidades respecto a las horas de llegada y salida, se preocupaban por lo que debían producir, pero parecían tratar de no dejar sus vidas en las márgenes del proceso productivo, su tiempo no sería una mercancía. El tiempo parecía pertenecerles. El testimonio de una cooperativista muestra las diferencias que cree que existen entre algunas empresas y la Coopersol, especialmente en lo que se refiere al tiempo de trabajo. Según Elza *"Ahora en la cooperativa tenemos libertad, por así decirlo, somos como sociedad, cada uno es dueño de un pedazo ... Usted tiene que saber manejar esta pieza de una manera que no dañe otros. Por lo tanto hay que saber administrar su tiempo para tener armonía en el grupo"* (Elza)

Simone Weil (1996) describe los dispositivos y restricciones que encierran los trabajadores en la fábrica. El autor hace hincapié en la servidumbre impuesta continuamente en el trabajo, que muestra cómo el camino recorrido de casa a la fábrica está dominado mecánicamente en cada segundo. El reloj de tiempo pronto sería implacable. Para Giddens (2009): el viaje al trabajo (o escuela) probablemente indica mucho sobre el carácter institucional de las sociedades modernas La separación espacio-tiempo desde diferentes sectores de la vida social en realidad puede ser la condición de operación a gran escala del poder disciplinario. (P. 182)

En este sentido, la cooperativa luchaba por evitar que eso suceda en Coopersol. Se observó que lo que parecía importante no era perder el ritmo de la producción, compensando de alguna manera esos "minutitos" tomados por un café o para hablar con un colega, incluso cuando estaban con una producción de gran volumen. Se dio a la cooperativa de Coopersol un sentido de valor y para ser respetado y entendido como sujetos, colocándolos en otro lugar como trabajadores. Un lugar más humano, donde cuentan sus problemas personales. Por supuesto, en Coopersol tenían que cumplir con los horarios como una cuestión de responsabilidad, compromiso y la solidaridad con el grupo, pero no por miedo al castigo. Sin embargo, aquellos que no cumplían sus horarios por pura negligencia podían ser excluidos de la cooperativa. Según Oliveira (2006): todas estas organizaciones están de acuerdo o tienden a coincidir en que la libertad individuo no puede ser ilimitada. Así, en el nombre del respeto ético entre sí, no acepta que la gente haga lo que le venga a la mente. Deben pensar sí mismos y en los otros simultáneamente. Del mismo modo, si se piensa exclusivamente en sus propios valores, y no también en los de sus compañeros, se puede crear fácilmente las restricciones para otros. (P.102)

No se hace aquí una apología de la falta de responsabilidad con las horas de trabajo², sí se limitó a señalar que en el estudio cooperativo, más allá del objetivo de tiempo, cuantitativo, medido por el reloj, hay un tiempo subjetivo en contrapunto cualitativamente, es decir, el tiempo vivido en las dimensiones afectivas en su totalidad.

Cabe señalar asimismo que la flexibilidad en cuanto a tiempo de trabajo no siempre es posible en todas las empresas, depende de la tarea de la naturale-

² Para Simone Weil (2001), sería necesario "transformar la relación entre cada trabajador y el funcionamiento de toda la planta, la relación entre el trabajador y la máquina, y cómo drenar el tiempo en el trabajo" (p. 163).

za. Pero en Cooperosol sí era posible la flexibilidad de horarios. Por ejemplo, cuando alguien llegaba tarde, podía restablecer el tiempo perdido con la hora del almuerzo o se quedaba un poco más en la tarde. Así, el tiempo de calidad cíclica, guiado por los ritmos de la vida, era prominente, no concebirla a los márgenes del proceso de producción.

Sin embargo, el tiempo de trabajo puede ser una herramienta de humillación y su organización puede promover el consenso y la libertad, o ser una fuente de disensión y limitaciones tanto en la cooperativa estudiada como en otros lugares. Un caso vergonzoso se puede encontrar en las empresas en las que los empleados que retrasan o faltan (incluso por razones médicas) pierden el trabajo y los beneficios del mes. El consenso fue evidente en el ejemplo en Cooperosol, donde cada miembro tenía que gestionar su tiempo de trabajo pero siempre estaba acordado con el grupo; juntos establecen el tiempo de inicio y final de la producción que debe ser observado constantemente por todos. Esto permitió a los miembros de la cooperativa más tiempo para estar cerca de sus amigos y familiares mediante el ajuste de los desacuerdos entre tiempo de trabajo y otras vicisitudes cotidianas.

Teniendo en cuenta este tiempo, en Cooperosol los cooperativistas luchaban sin cesar para poder decidir sobre las direcciones y destinos de su trabajo. A menudo, los cooperativistas buscaron textos subsidiarios de la solidaridad y la economía de la autogestión, y trataron de tener un papel emprendedor, la decisión y el cuestionamiento respecto a la cooperativa. Este tiempo de decisión parece ser más factible en una cooperativa, fundada en los principios de la economía solidaria; Sin embargo, el tiempo está permeado por contradicciones.

Contradicciones y Conflictos

Es necesario aclarar la contradicción crítica experimentada por los trabajadores de Cooperosol que valoraban el trabajo cualitativo, pero tenían que someterse a los imperativos del tiempo impuesto por la competencia comercial y las empresas más grandes que los contrataban.

Muchas empresas clientes tenían requerimientos para Cooperosol relacionados tanto con una mayor calidad y corto plazo para entregar las piezas, así como con el bajo costo.

En el momento de la investigación, una empresa dejó de enviar trabajo a la Cooperativa porque se habían atrasado algunos días en la entrega de las piezas. Al principio todo parecía transcurrir bien, pero pronto se dieron cuenta de que el ritmo de trabajo estaba siendo vigoroso y aún así no podían hacer frente a la producción. Pronto la empresa cliente dejó de enviar las piezas, diciendo que no había más trabajo por hacer, pero la Cooperativa dedujo que el tema debía estar relacionado con los objetivos de alta productividad que ellos no habían cumplidos satisfactoriamente.

La cooperativa se sintió presionada por una producción de ritmo rápido, que entraba en conflicto con un tiempo de trabajo más flexible. Sin embargo, era necesario para ajustarse a las demandas de los clientes y las presiones de la productividad, lo que les presionan contra el tiempo.

El paso del tiempo respetando las necesidades y los caminos de cada uno parece ser un punto valioso para todos en Cooperosol. Según Oliveira (2006): *la temporalidad que corresponde a una cooperativa es aquella a la que están dispuestos sus miembros. Implementar medidas sin antes ajustar el tiempo y la disposición de la cooperativa es como ver el mundo invertido, asignando prioridad a las cosas que no tienen: una prioridad en las personas.*

Consideraciones Finales

El concepto de tiempo de calidad no reduce el tiempo a una simple longitud medible, lo plantea en una dimensión subjetiva. El modo de comprensión de este tiempo, su explicación y organización estará sujeta a un conjunto de representaciones intrínsecas a la psique humana: vivencias, estados de ánimo, memoria, el pensamiento, entre otras.

La Cooperativa denominada Coopersol mostró que las cooperativas guiadas por la Economía Solidaria (los principios de la autogestión y solidaridad) puede ser un lugar donde el tiempo de trabajo gana en su dimensión cualitativa y subjetiva, recuperando de este modo aspectos perdidos, como el carácter cíclico y heterogéneo del tiempo, es decir el tiempo vivido.

En ésta, los cooperativistas son libres de gestionar su tiempo de trabajo propio, que se guía por los ritmos de la vida, respetando las dimensiones familiares, la posibilidad de estar más cerca de los hijos cuando sea necesario, para cuidar de si mismo, para ser capaz de resolver problemas personales. La intención no es hacer una apología de la falta de horarios establecidos, porque cumplir horarios demuestra respeto a los demás y al trabajo que debe ser hecho. Haciendo hincapié en las palabras de Oliveira (2006) previamente mencionadas: *"Todas estas organizaciones están de acuerdo o tienden a coincidir en que la libertad individual no puede ser irrestricta"*.

A pesar de estas especificaciones, hay que aclarar que, al hacer referencia a una cooperativa basada en los principios de la Economía Solidaria, no se quiere devaluar otras organizaciones, porque todas pueden contribuir de alguna manera a las demandas sociales, y en muchas también existen los movimientos de humanización en el trabajo como la búsqueda de calidad de vida laboral (CVL), entre otros. El concepto de CVL se refiere al cuidado del bienestar general y la salud de los trabajadores, también cubre los aspectos físicos y ambientales, así los aspectos psicológicos de los lugares de trabajo (Nadler y Lawler, 1983). Para Limongi-France (2004), *"visiones y ajustes de CVL son multifacéticos, como las implicaciones éticas, políticas y personales."*

Por lo tanto, es preciso desmitificar las empresas solidarias, porque en ellas también hay muchas dificultades. Por ejemplo, en muchas ocasiones los miembros de la cooperativa cuestionaron la flexibilidad del tiempo de trabajo, porque entendieron que hay negligencia por parte de algunas personas. Se suma a esto el hecho de que, durante los períodos de máxima demanda, la cooperativa trabajó más de ocho horas al día, lo que provocó la fatiga y el estrés físico, entre otros problemas.

Por lo tanto, Coopersol se presenta, como otras empresas solidarias, como un contrapunto permeado por las dificultades y conflictos que no pueden ser camuflados, ya que las contradicciones de ese momento, como indica Oliveira (2006), tienen que ser enfrentados por las empresas solidarias y los que estudian el tema.