

CONFLICTOS INTERGENERACIONALES EN LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR OBREROS. LA INCLUSIÓN DE JÓVENES TRABAJADORES.

DOSSIER

JUAN PABLO HUDSON – JUANPABLOHUDSON@HOTMAIL.COM
CONICET/Instituto de Investigaciones Gino Germani.

FECHA DE RECEPCIÓN: 03-06-16
FECHA DE ACEPTACIÓN: 24-08-16

Resumen

Este artículo aborda las consecuencias que provoca la incorporación de trabajadores jóvenes en las empresas recuperadas por obreros. El objetivo será analizar los conflictos que se desatan entre los fundadores de las cooperativas y los ingresantes, en su mayoría jóvenes de entre 19 y 29 años. El estudio cualitativo durante al menos una década en el Gran Rosario de esta problemática revela que en la raíz de los desencuentros y tensiones está presente una fractura generacional al interior del mundo laboral. Para los obreros fundadores no es posible reconocer como obreros a esos “chicos” que ingresan. No encuentran rasgos ni costumbres típicas de ese trabajador que ellos encarnaron en sus años de juventud. Los ingresantes, a su vez, no visualizan en los obreros más grandes una referencia ni una autoridad válida a la que deban someterse. Para revertir los incumplimientos constantes, los obreros fundadores ponen en práctica métodos disciplinarios padecidos en su trayectoria en la fábrica bajo patrón. Pero esa disciplina no provoca cambios sustanciales sino que intensifica los desencuentros y conflictos. Para comprender estos procesos analizaremos la vida interna de las cooperativas pero también transformaciones estructurales que generó el neoliberalismo en instituciones fundamentales de la vida contemporánea.

Palabras clave: Empresas recuperadas – Jóvenes- Conflictos generacionales

Abstract

This article discusses the consequences caused by the incorporation of young workers in enterprises recovered by workers. The aim is analyzing the conflicts among the founders of cooperatives and the new incomers, mostly young people between 19 and 29 years. The qualitative study of this problem, for at least a decade in the Gran Rosario, reveals that at the root of disagreements there is a generation gap within the workplace. According to the founders workers it is difficult to recognize young people entering as workers. They do not find in the incomers those typical worker traits or habits that they themselves incarnated in their youth. Meanwhile, entrants do not see in older workers a reference or a valid authority to which they must submit. To reverse the constant breaches, the founders workers implement disciplinary methods suffered in his career in the factory

under capitalist control. Instead of causing substantial changes this intensifies the disagreements and conflicts. To understand these processes we analyze the the internal life of cooperatives as well as the structural changes generated by neoliberalism in the fundamental institutions of contemporary life.

Key Words: Self managed enterprises – Young - Generational Conflicts

Introducción

Este artículo aborda una dimensión que no ha tenido prácticamente desarrollo en la bibliografía especializada sobre empresas recuperadas por obreros: la incorporación de trabajadores jóvenes una vez que las cooperativas logran salir de la crisis general desde la que partieron para poner en marcha los proyectos cooperativos.

Durante los primeros años de este nuevo siglo se generaron intensas discusiones al interior de los movimientos de empresas recuperadas sobre esta cuestión. Los obreros se debatían entre incorporarlos como socios plenos o como empleados en relación de dependencia, aun cuando esta segunda opción requería desafiar lo establecido por la Ley de Cooperativas del Trabajo. Las razones esgrimidas para no sumarlos como socios se apoyaban en la injusticia que implicaba que esos nuevos trabajadores tuvieran idéntica posición patrimonial y los mismos derechos de deliberación que los fundadores sin haber padecido los despojos durante la crisis provocada por las patronales; se sumaba, entre los argumentos, que esos “chicos” tampoco habían sostenido los extenuantes procesos de lucha para recuperar las unidades productivas. Desde una posición ideológica, por momentos abstracta, se consideraba inconcebible que obreros pudieran contratar como empleados a otros trabajadores. Sin embargo, cuando el foco de atención se posaba en la gestión concreta de las cooperativas, la discusión lograba asumir un indispensable carácter situacional. Entre los reparos más sólidos que planteaban los obreros aparecía el problema de la toma de decisiones. Si el nivel de ingresos de jóvenes se sostenía en el tiempo, prontamente habría más obreros nuevos que fundadores de la cooperativa. En caso de que estos “chicos” ingresaran con plena potestad para decidir en asambleas soberanas, podían hacer derivar el proyecto, por sólo mencionar una alternativa, en una empresa privada.

Las discusiones nunca fueron saldadas a partir de una posición única. Sin embargo, a medida que me involucraba en la vida de múltiples cooperativas de la región y en las

asambleas del Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER) y de la Federación Argentina de Cooperativas de Trabajadores Autogestionados (FACTA), pude registrar una serie de intensos conflictos cotidianos entre los jóvenes ingresantes (JI) y los obreros fundadores (OF). Lo notable del caso era que se repetían de manera prácticamente idéntica en las ERT que los incorporaban como socios y en las que habían decidido no hacerlo. Esta coincidencia me permitió elaborar una primera hipótesis: más que la consecuencia de la aplicación de condiciones de precariedad laboral, los conflictos entre fundadores e ingresantes se debían a profundas diferencias generacionales. Los que recuperaron las empresas no lograban reconocer a los jóvenes como obreros; se sumaba, como parte de un mismo proceso, concepciones opuestas sobre el significado del trabajo en el marco de sus vidas.

De allí en más empecé a entrevistar a los JI y a los OF para conocer sus trayectorias laborales, educativas, familiares, afectivas; a la vez que registraba sus posturas en relación a las ERT y a las tensiones entre unos y otros. Dichas indagaciones se concentraron en tratar de comprender los puntos precisos de conflictos entre estas generaciones obreras en el marco de una estructural mutación en el mundo laboral a partir de la implantación del neoliberalismo. También fue indispensable llevar a cabo un estudio del estallido de aquellas instituciones disciplinarias que, bajo el amparo del Estado-nación, producían las subjetividades dominantes.

Durante diez años realicé entrevistas en profundidad (70) a los JI y a los OF. El trabajo de campo incluyó a todas las ERT del Gran Rosario (7) que habían requerido incorporar trabajadores, aunque con especial hincapié en dos estudios de caso abiertos especialmente para explorar esta problemática; se sumaron observaciones al interior de las fábricas, en espacios de ocio organizado por ellas y sus movimientos sectoriales (comidas y partidos de fútbol, mayormente), y en la vida cotidiana de los obreros.

En el primero de los apartados -De la infancia a los chicos- se analizará el fin de la institución moderna de la infancia a partir de la crisis del Estado-nación y sus instituciones disciplinarias encargadas de producirla (familia y escuela). También se abordará las consecuencias que provoca esta mutación histórica en la constitución de los jóvenes contemporáneos. Para ello nos apoyaremos en los estudios de múltiples autores.

En el segundo apartado -De los obreros jóvenes a los chicos- se plantearán en profundidad los dilemas en torno a la incorporación de obreros y, específicamente, los principales conflictos entre los OF y los JI. El análisis se concentrará en los malestares y el extrañamiento que padecen los fundadores ante el comportamiento de los “chicos”.

En el último -Los métodos disciplinarios que forjaron una generación- se describirán las medidas disciplinarias aplicadas por los OF a raíz de los movimientos y conductas que muestran los JI en su paso por las cooperativas. La hipótesis central de este apartado es que esos métodos disciplinarios, recuperados de su socialización obrera en la fábrica bajo patrón, no producen marcas ni modifican los comportamientos de jóvenes que forjan sus vidas en escenarios caracterizados por la precariedad.

De la infancia a los chicos

A finales de la década del noventa, Cristina Corea e Ignacio Lewkowicz (1999) se preguntaban si el neoliberalismo había puesto fin a la infancia. Detrás del interrogante había una afirmación inquietante: los infantes en tiempos de mercado pasaron a ser simplemente chicos. La hipótesis se sostenía a partir de una compleja teoría sobre la destitución del Estado-Nación como instancia hegemónica en la vida social. El agotamiento de un tipo de dominación no describía un mal funcionamiento ni la desaparición del Estado, sino la extinción de su capacidad histórica de ordenar y articular todas y cada una de las situaciones de una nación. Bajo el neoliberalismo en su fase financiera, afirmaba Lewkowicz (2004: 11):

El Estado es un término importante entre otros términos de las situaciones, pero no es la condición fundante del pensamiento. El Estado no desaparece como cosa; se agota la capacidad que esa cosa tenía para instituir subjetividad y organizar pensamiento.

Una consecuencia principal fue la destitución de una figura subjetiva: el ciudadano. Continúa Lewkowicz (2004:30):

(Al ciudadano) se lo puede definir como sujeto de la conciencia: de la conciencia política, de la conciencia moral, de la conciencia jurídica, en definitiva, de la conciencia nacional. El ciudadano es el sujeto instituido por las prácticas propias de los Estados nacionales: escolares, electorales, de comunicación. (...) El ciudadano, entonces, se establece como el soporte subjetivo de los Estados nacionales.

La condición ciudadana se producía en torno a un tercero: la ley estatal. No se adquiría la ciudadanía a partir de una relación inmanente con otra persona. La ontología ciudadana incluía tres términos: se era ciudadano en relación a otros porque había una *terceridad* estatal que así lo fijaba. Esta ficción funcionó mientras el Estado-nación y su maquinaria institucional tenían plena vigencia. Pero el neoliberalismo derrumbó dicho esquema. La universalización abstracta de los mercados hizo emerger una nueva figura social: el consumidor. El mercado no planifica ni opera sobre una base conformada por ciudadanos. Bajo condiciones neoliberales, la promesa se vincula con las posibilidades de ingreso en el campo del consumo y la imagen mediática. Duschatzky y Corea (2004: 21) analizan las diferencias:

El mercado se dirige a un sujeto que sólo tiene derechos de consumidor, y no los derechos y obligaciones conferidos al ciudadano. El consumidor no requiere la ley ni los otros, dado que es en la relación con el objeto y no con el sujeto donde se asienta la ilusión de satisfacción.

Los sucesivos gobiernos que llegaron al poder desde 2003 (Néstor Kirchner 2003/2007; Cristina Fernández 2007/2011 y 2011/2015) provocaron rupturas decisivas en el paradigma neoliberal de gestión que había primado desde mitad de la década del setenta como primera etapa de aplicación y durante los noventa como su corolario. Las denominadas nuevas formas de gobernabilidad (Colectivo Situaciones, 2009; Zibechi, 2010) significaron una recomposición de la figura estatal frente al dominio mercantil de la década anterior. Sin embargo, no lograron alterar un proceso: el consumidor continúa siendo la figura social dominante. En principio, porque el valeroso retorno de ciertas

capacidades soberanas del Estado no fue sinónimo del fin del neoliberalismo; pero también porque las nuevas políticas estatales concibieron la inclusión social básicamente a través del consumo. Desde esta perspectiva, se podría afirmar que uno de los derechos restituidos fue a consumir. El crecimiento económico -aún si fuertemente desigualdad- expandió las fronteras de los consumidores, incluyendo a clases medias pauperizadas y a sectores populares empobrecidos durante los noventa.

Pero retomemos la gran transformación neoliberal que puso fin a la institución moderna de la infancia. Los trabajos de Philippe Ariés (1987) fueron pioneros a la hora de analizar la construcción de esa institución. En sus libros destaca una serie de pasajes fundacionales: de una alta tasa de mortalidad y del trabajo infantil hacia la contención, la protección, la educación y la generación de derechos específicos para los más pequeños. En la época pre-moderna, analiza ese autor, no existía una diferenciación taxativa de actividades entre adultos y niños. La construcción de la institución infancia viene a marcar distancias a partir del otorgamiento de determinadas características distintivas. Nombramos las cuatro principales: inocencia, fragilidad, no saber y carencia de autonomía. Desde entonces aparece en escena una red de instituciones encargadas de resguardar y asistir a los infantes: escuela, familia, juzgado de menores, entre otras. La educación, afirma Ariés (1987), se transformará en un elemento vital en la construcción de una identidad infantil, ya que se encargará del aprendizaje en reemplazo transitorio de los padres, a la vez que establecerá una separación profunda con los adultos.

La crisis del Estado-nación produjo el estallido de esas instituciones principales -familia y escuela, fundamentalmente- que forjaron la infancia moderna. Por estallido entendemos a instituciones que continúan funcionando pero sin capacidad para producir a un sujeto propio de esa escena institucional: infantes en las familias, alumnos en las escuelas. En este contexto, Cristina Corea (1999: 100) sostiene lo siguiente:

La institución se agota porque las prácticas posmodernas no instituyen las distinciones históricas que gestaron la infancia. Las prácticas del mercado tocan al niño como consumidor. Como tal, el niño no se sostiene sobre las significaciones que históricamente lo distinguieron de la edad adulta: inocencia, carencia de saber, carencia de responsabilidad, fragilidad. (...) desde el punto de vista del consumo el niño es una variable de la

segmentación del mercado, la edad. El consumo no instituye prácticamente la división entre adultos y niños porque no las necesita. Instituye otras, pero esas otras no producen infancia.

Para las instituciones modernas, sostiene Corea (2004), el infante es un potencial ciudadano. No es un sujeto pleno. Recién cuando transcurra por las instituciones disciplinarias logrará una mayoría de edad, que no es otra cosa que la obtención de una ciudadanía plena. Para el caso de aquellos niños o niñas que mostraran resistencias, o dificultades, su destino era (son) las instituciones de encierro destinadas a los *anormales* (Foucault, 2000): juzgado, instituto de menores, psiquiátrico. La gran diferencia es que para el mercado los niños y las niñas no son un proyecto a futuro, sino consumidores plenos. Si la falta de saber era uno de los rasgos primordiales, en el niño-consumidor se verifica otro proceso. Como consecuencia de las técnicas de comunicación y marketing, en un contexto de avance de los medios de comunicación y las redes digitales, los niños saben perfectamente lo que quieren y se hacen escuchar con plena autonomía: consumir tecnología, juguetes, ropa, espectáculos, programas, películas, o lo que se les oferte desde las pantallas o en las vidrieras. Nada más lejos, a su vez, que la imagen de ingenuidad en los niños socializados bajo condiciones mediáticas.

La práctica propia del ciudadano es el acto consciente -y libre- de elegir a sus representantes; acto de libertad que sólo puede ser ejercido plenamente por quien ya es sujeto de derechos. Si los niños son los hombres del mañana, hoy no son sujetos de derechos. En esa perspectiva, la educación escolar adquiere sentido como protección del niño y como inversión hacia el futuro. Se protege al débil, al que aún no es, para garantizar que adquiera la madurez moral y cívica que lo ha de convertir en un buen ciudadano. (...) La significación práctica actual de la democracia (...) tiene como fundamento otra subjetividad: el consumidor. Las prácticas propias de este nuevo individuo son el consumo y la opinión. (...). Prácticas como el consumo y la opinión no son para un mañana: son prácticas actuales. Los niños son ya -tanto como los adultos- consumidores y opinadores (Corea, 1999: 131-132).

Si el reino de la imagen destituye la separación entre lo público y lo privado, si la familia tradicional estalla para dar lugar a intrincadas familias ensambladas, podemos afirmar que esa crisis afecta aquella capacidad histórica de gestar infantes.

Para llevar adelante investigaciones sobre jóvenes en situaciones concretas se torna indispensable entonces comprender esta transformación histórica. En lo que refiere a los estudios del trabajo, el foco de atención, correcto pero limitado, suele estar puesto en la desarticulación de la sociedad salarial (Castel, 1997), sin incluir este tipo de transformaciones institucionales y ontológicas decisivas. Rossana Reguillo (2013: 40) afirma que la institución de la juventud responde a tres procesos propios de la última mitad del siglo XX:

a) (...) su paso por las instituciones de socialización, sea este como afirmación o negación; b) (...) el conjunto de políticas y normas jurídicas que definen su estatuto de ciudadanos para protegerlos y castigarlos; c) (...) la frecuentación, consumo y acceso a un cierto tipo de bienes simbólicos y productos culturales específicos.

De los jóvenes obreros a los chicos

Para las ERT incorporar nuevos obreros se torna un requisito indispensable una vez que logran un crecimiento sostenido en materia económica, financiera, productiva y comercial. Las empresas suelen ser recuperadas por una cantidad siempre menor respecto al total de obreros que trabajaban bajo patrón. Buena parte de la plantilla se aleja con las primeras oleadas de despedidos o ante los incumplimientos económicos cuando se extienden en el tiempo; podríamos sumar como causa complementaria la intensidad de los conflictos que pueden incluir intimidaciones patronales y represión estatal.

Los movimientos de ERT estuvieron atravesados desde entonces por un intenso debate en torno a si los nuevos trabajadores debían ser incluidos como socios plenos de las cooperativas o si se trataba de incorporarlos como empleados en relación de dependencia. Esta última opción se topa con un límite legal: la Ley de Cooperativas de Trabajo impide contrataciones, con la excepción de un período inicial de prueba por tres meses.

Durante mi extenso trabajo de campo en ERT del Gran Rosario (2004-2011/2014-2015) registré dos modalidades de incorporación: por un lado, casos que los ingresaban como socios plenos, descontando cuotas mínimas mensuales para garantizar un aporte inicial a la cooperativa; por otro, ERT que los incorporaban como empleados en blanco a través de argucias legales. Una de ellas, por ejemplo, fue la creación de una SRL para que sirviera a dichos fines, o acuerdos reservados con los sindicatos.

Un objetivo inicial de mi investigación fue registrar si esas dos modalidades de incorporación provocaban consecuencias divergentes en el vínculo entre los obreros fundadores (OF) y los jóvenes ingresantes (JI). Vale mencionar que el 90% de los JI tenían entre 19 y 29 años. Sin embargo, el seguimiento de esta problemática durante una década mostró más puntos en común que divergencias. Las cooperativas que los incorporaban como socios tenían los mismos inconvenientes que las que habían decidido no hacerlo. El principal punto de coincidencia eran los permanentes reclamos sobre la falta de compromiso y responsabilidad que se les atribuían a los JI. El ausentismo y el abandono del trabajo eran una constante; pero también se repetían la impuntualidad en los ingresos, el desgano, las malas reacciones ante las exigencias o los controles, y las quejas cuando se extendían las horas de trabajo diarias, aun cuando se las reconocieran a través del pago de las horas extras. Obreros de diferentes cooperativas lo resumen de esta manera:

Nosotros a los chicos los tratamos como a cualquiera de nosotros, pero por ahí no cumplen. Sí, ya faltaban, llegaban tarde, no avisaban (Rosario 15/05/2004).

Era un quilombo con los pibes, que no nos daban bola, que estaban en rebeldes mal. Se armó lío, qué sé yo (Rosario, 23/10/2006).

Como puede ser que los pibes se van y nosotros estemos limpiando. O sea, andate a limpiar una hora antes, o dejá algo limpio y después te vas tranquilo. Me dicen: "Y... no... pero me duele la espalda". Entonces eso es lo que yo quiero hacer ver con los pibes, que está todo bien con ellos, pero a la hora de trabajar se abusan, te agarran de boludo (Rosario, 11/09/2007).

Por ahí llegan tarde y vos le preguntas: “¿Qué te paso?” “No, me quedé dormido”, te responden. “Bueno, fijate la próxima”, le digo. Y en vez de aprovecharlo se queda dormido otra vez (Rosario, 30/04/2009).

A mí me enferma el tema del horario. Nosotros (Nota: cuando eran jóvenes) estábamos a las cinco de la mañana esperando al dueño para que abra para entrar. A lo último nos tenía que decir el dueño: “bueno, váyanse”. Esperábamos para que nos abran. Estos (Nota: los JI) no. Nosotros nos quedábamos dormidos y nos cagaban a pedo. Entonces veníamos enfermos o resfriados. Venías igual (Rosario 15/03/2005).

Ese malestar de los OF se combina con un extrañamiento profundo. Para ellos se torna dificultoso reconocer a esos jóvenes como obreros, es decir, como pares. No prevalecen en estos JI rasgos ni costumbres que puedan hacerles recordar cómo eran ellos a esa misma edad. Lo notable es que la imposibilidad de identificarse incluye también a los OF más jóvenes, cuya diferencia de edad con los JI es acotada (10 o 15 años). Stéphane Beaud y Michel Pialoux (1999: 232) otorgan claves para pensar ese desencuentro generacional a partir de los resultados de sus investigaciones en la fábrica Peugeot en Francia: “Los obreros especializados que vivieron 15 años en la cadena, aunque tengan 32 y 35 años, son en cierta medida viejos 'por su mentalidad', viejos por los esquemas que interiorizaron y de los que hoy les cuesta mucho desprenderse (...)”. Advertíamos en el apartado anterior, a través de Bourdieu y Chaves, que la juventud no puede reducirse a una variable biológica. A continuación incluiremos el testimonio de un joven de 25 años que entrevisté en múltiples ocasiones en una ERT de la rama pastas frescas:

Acá para ganar el presentismo no tenés que faltar, por eso nunca lo agarro, o cuanto mucho lo agarro cada tanto. Ellos se enojan porque faltó demasiado pero el presentismo te lo dan porque quieren, no es una obligación nuestra. Es una opción. Eso es si vos querés ganar 300 mangos más. Pero a mí la plata no me importa (...). A mí me importa disfrutar la vida y para disfrutarla tenés que trabajar un poco. Lo que más me gusta es viajar. Todos los fines de semana me voy a un pueblo en la provincia de Buenos Aires en donde vive mi viejo y ahí soy capaz de gastarme 700 pesos un sábado en boliches y escabio. Ahora estoy viendo de irme a vivir a allá y trabajar en un molino. Trabajan ocho horas, ganan el doble que acá y el alquiler está más barato. Acá para ganar

eso tenés que hacer muchas horas extras y a mí esa onda no me va ni a palos. Yo lo que no entiendo es si la hora extra es opcional por qué se enojan tanto si te vas y te andan diciendo cosas. Eso es lo que no me gusta de acá. Si fuera por mí yo no haría horas extras porque tenés que estar todo el día encerrado acá adentro: entrás a las 6 de la mañana y te vas a las 6 de la tarde. Dejate de joder. No puedo salir a pasear a ningún lado y eso que no tengo familia porque ahí sería peor (Rosario, 15/04/2010).

El testimonio muestra el rechazo a una conquista laboral vital para la clase obrera: el pago de las horas extras. No lo vive como un derecho ni una oportunidad sino como un obstáculo impuesto por los OF que únicamente demora la salida del encierro laboral y el inicio del tiempo libre. De allí la perplejidad cuando estos jóvenes se niegan a quedarse después de hora. No pueden concebir ese rechazo a engrosar sus ingresos. En el recuerdo de la crisis de la fábrica bajo patrón, dos OF de esta misma ERT otorgan claves para comprender esa perplejidad:

Con los primeros incumplimientos había protestas. Había protestas pero por ahí venían y te decían dos palabras, como que les habían prometido un crédito, o te daban 50 pesos y vos otra vez arrancabas y seguías. Y nos aguantamos bastantes cosas. ¡Hasta trabajamos sin cobrar horas extras! (Rosario, 2/08/2009).

Y acá ya van a hacer 17 años que trabajo. Y ahora tengo 36. Entré de ayudante. O sea, lo simple, embolsar, cerrar ahí en la máquina. En esa época no había problemas, nada. Normal, trabajabas, te pagaban, cumplías un horario y te ibas. Hacías horas extras y te la pagaban, no había problemas en asuntos de plata. Fijate que a veces trabajábamos muchísimo en Las Pascuas, que es temporada alta, hasta las once de la noche, pero se pagaba todo, no había problema de ningún sentido, vos trabajabas tus horas y te pagaban tus horas. Te daban la plata para la comida, descansabas media hora. No había drama (Rosario, 30/11/2005).

Beaud y Pialoux (1999) afirman que los obreros jóvenes, con sus maneras de denigrar el trabajo y los códigos tradicionales de la vida fabril, se presentan de manera completamente

opuesta a la imagen de un obrero que había creado el movimiento sindical francés en la década del setenta.

Lo que los viejos militantes sindicales o los “viejos trabajadores” percibían de esos ‘obreros de paso’ -esa especie de “frivolidad” de la conducta de algunos- casi parecía atentar contra lo que la pertenencia a la clase exigía como “comportamiento” y de la “dignidad” obrera (...) (Beaud y Pialoux, 1999: 232).

Una singularidad discursiva, coincidente en los OF de las cooperativas estudiadas, es que a los JI se los nombra como *pibes* o *chicos* pero no como compañeros, trabajadores, socios, ni mucho menos obreros. Esta forma discursiva podría ser anecdótica o un mero recurso retórico para nombrar a obreros efectivamente más chicos. Sin embargo, se inscribe en un contexto de permanentes conflictos y choques durante las jornadas de trabajo. Incluyo testimonios de una cooperativa que los sumó como empleados en relación de dependencia: “Los chicos nuevos que tenemos, siempre uno te falta. Y ahí, viste, se te va todo para atrás, te falta uno y ya se va todo para atrás”; “hay chicos que hace un año que están trabajando. Otros chicos hace un mes, un mes y medio”; “nosotros a los chicos los tratamos como a cualquiera de nosotros, pero por ahí no cumplen, por ahí no tenían eso de pensar que tengo que llegar temprano porque pierdo el presentismo”. Esta tendencia discursiva y conflictos se extienden a cooperativas que han incorporado a los JI como socios plenos:

Uf, el tema de los pibes es complicado. En nuestro caso, los chicos que fuimos incorporando son muy jovencitos y nos encontramos con pibes que no ven como una oportunidad la posibilidad de adquirir una capacitación, la posibilidad de un crecimiento futuro, de tener una familia. Vienen simplemente por la necesidad de trabajo inmediato o porque los mandan los padres. Y después cuando comprueban que pueden cobrar una semana, se van (Cañada de Gómez, 11/03/2010).

Para los OF, su identidad obrera, gestada al interior de las fábricas, se sustenta sobre tres pilares: sacrificio, compromiso y responsabilidad. Ellos ingresaron a temprana edad como consecuencia de la finalización o el abandono de los estudios secundarios. La fábrica fue

sinónimo de sólidas garantías económicas y contractuales que les permitieron construir sus vidas sobre condiciones básicamente estables. Para ellos la jubilación aparecía como un cierre natural de sus trayectorias. A los sueldos se le sumaba la posibilidad de cumplir horas extras, los premios anuales y los préstamos personales que iban acordando con los dueños. Este conjunto de estabildades contractuales y económicas, sumado a la posibilidad de apoyarse en una imagen de futuro previsible y anticipable, brindaban un marco de sentido a los sacrificios y el compromiso. Este sistema se desmoronó con el neoliberalismo, convirtiendo a esas mismas empresas en territorios precarios que tuvieron su dramático desenlace en el dictamen de las quiebras. Allí comenzó un ciclo de luchas obreras que permitió la recuperación de más de 300 fábricas y empresas.

En el caso de los JI, la precariedad, la movilidad laboral, la incertidumbre, son los puntos de partida en la construcción de sus vidas. No se trata, como en el caso de OF, de un régimen estable, previsible, que en algún momento de su historia sufrió un quiebre. Se trata de nacer y vivir en un mundo tan inestable como incierto en las diferentes dimensiones de su vida y no únicamente en lo que refiere a las condiciones de empleo. “La inestabilidad y la precariedad no son para estos jóvenes problemas totalmente nuevos; en muchos casos, ya fueron experimentados por sus padres”, analiza Kessler (2004: 33) y agrega que con un horizonte de precariedad duradera no es posible un atisbo de carrera laboral. Esta última afirmación se complejiza aún más cuando los JI por sí solos renuncian a las ERT sin mayores motivos más que el agobio o porque surgió otra alternativa laboral en esa coyuntura. André Gorz (1999: 103) afirma:

(...) habiéndose convertido en inseguro, flexible, intermitente y variable en lo que respecta a horarios y salarios, el empleo ya no se integra a la comunidad, o a las etapas de la vida, y ya no es la base sobre la que todo el mundo puede establecer su proyecto de vida.

Las entrevistas con los JI muestran trayectorias determinadas por trabajos temporales, períodos sin empleo, y la combinación de subsidios estatales, changas y trabajos en negro. Veamos un caso:

Yo empecé a laburar porque voy a una iglesia evangélica. Un hombre de la iglesia me dijo si quería ir a trabajar los sábados a una estación de servicio. Empecé a ir al templo en febrero y en octubre uno se va y me llaman para ir en lugar de ese tipo. Antes de la estación no hacía nada, bah, qué sé yo, nada no, había ido con mi hermano a ayudar en un taller mecánico. (...) Justo al mes de casarme pasó que me echaron de la Estación. Hice después el fondo de desempleo. Cobré eso y anduve buscando laburo pero no pasaba nada. Por ahí, en un tiro, mi cuñado me llevó a trabajar de plomero, de ayudante. Ahí me dijeron que acá estaban por incorporar gente. Mientras tanto, seguí en lo mío, buscando algo y trabajando de albañil con un amigo de mi hermano. (...) Después, en una época, me puse a vender pirulines en la calle. Iba a una fábrica y compraba. Salía a la mañana y bancaba con eso. Después de los pirulines empecé a trabajar de albañil otra vez. Eso también ayudó bastante. Y, bueno, se cortó de vuelta la obra y se terminó: otra vez a la calle. Yo estaba cobrando el plan jefes y salí a vender a la calle facturas y bizcochos. Después entre acá (Rosario, 3/04/2004).

Para los JI era moneda corriente enfrentarse con sueldos miserables, cumpliendo extensas jornadas laborales, con contratos basura, o padeciendo despidos injustificados sin indemnización. Si algo vino a romper el sistema neoliberal en el mundo del trabajo es aquella noción de futuro, propia del pacto fordista, sostenida a partir de la previsibilidad y la capacidad de proyección bajo circunstancias estables. “(...) se van configurando entonces trayectorias laborales signadas por una alta rotación entre puestos precarios, de bajos ingresos, poco calificados, de corta duración, intercalados con períodos de desempleo, subempleo y aún de salida del mundo laboral como producto del desaliento” (Kessler, 2004: 32-33).

En cambio, el currículum laboral de los OF mostraba pocos cambios laborales durante décadas, e incluso ninguno, dado que para ellos esas fábricas habían sido el primero o segundo empleo obtenido después de abandonar los estudios; el currículum de los JI, tal como lo demuestra el último testimonio, refleja un incesante pasaje entre actividades, sin mayor coherencia entre sí, subsidios estatales y períodos de desempleo.

Los métodos disciplinarios de una generación

Ignacio Lewkowicz (2004) plantea que las instituciones siempre trabajaron con una serie de presupuestos sobre el tipo de sujetos con los que iba a operar. Esas expectativas no

coincidían nunca con el sujeto que efectivamente arribaba a la institución, pero la distancia entre lo esperable y la presencia era tolerable y posible de procesar. Las instituciones en la actualidad -familia, escuela, universidad, fábrica, etc.- padecen como nunca ese desencuentro, dado que “la distancia entre lo supuesto y lo que se presenta es abismal” (Lewkowicz: 2004: 106). En este sentido es que decíamos en el apartado anterior que los JI no coinciden con lo que los OF esperan de un trabajador. Los “chicos” poco o nada se asemejan a una imagen de obreros construida en sus años de antigüedad. A su vez, para los “pibes” esos obreros experimentados no representan referentes míticos por haber recuperado las fábricas (aunque sabían bien sobre la intensidad de esas luchas) ni tampoco fuente de un saber que les interesa atesorar para constituir una carrera al interior de una rama específica de la industria o en la propia industria. Al respecto, Agamben (2011: 9), retomando a Benjamin, establece la disyunción entre experiencia y autoridad:

Actualmente ya nadie parece disponer de autoridad suficiente para garantizar una experiencia y, si dispone de ella, ni siquiera es rozado por la idea de basar en una experiencia el fundamento de su propia autoridad. Por el contrario, lo que caracteriza al tiempo presente es que toda autoridad se fundamenta en lo inexperimentable y nadie podría aceptar como válida una autoridad cuyo único título de legitimación fuese una experiencia (El rechazo a las razones de la experiencia de parte de los movimientos juveniles es una prueba elocuente de ello).

Cuando los OF detectaron que la acumulación de inasistencias, impuntualidad, abandonos repentinos, ocasionaban problemas productivos graves, comenzaron a aplicar medidas disciplinarias. Así lo explica, primero, el presidente de una cooperativa que decidió incorporarlos como empleados, y, segundo, el presidente de otra que los incorporó como socios:

Hará 15 o 20 días tuvimos que empezar a ponernos un poco más serios, porque ya había demasiado descontrol. Ya faltaban y no traían certificados. O sea en vez de aprovecharlo y decir “mirá, falté por tal cosa”, y aprovecharlo, no te digo que me digan gracias, pero por lo menos aprovecharlo y después cumplir. No, ya era una cadena de incumplimientos. Y, bueno, vamos a encargarnos, vamos a empezar a poner algunas reglas, como la que tiene el

convenio. Uno a partir de su experiencia va viendo que hay cosas que no van. Entonces, si a un tipo vos le cumplís y el tipo se abusa, entonces le decís hasta acá llegaste, de acá en más vas a ser tratado como un obrero. (...) Cuando vos le hinchás las pelotas 2 o 3 veces, que saben que vos te vas a fijar otra vez, vas a ver que van a limpiar bien lo que se les pide. En nuestra época, vos tenías que limpiar los azulejos, todos los azulejos limpios tenías que dejar, pero el viejo (Nota: el capataz) no venía a ver los azulejos de adelante, iba atrás de la máquina, pasaba la mano contra la pared y te mostraba que estaba lleno de harina. Claro, porque vos te hacías el vivo y no limpiabas ahí. Entonces uno aprendió eso. Te quiero decir que hay que educar así. Porque vos por ahí en ese momento te daba bronca, pero ahora decís me sirvió un montón todo eso, porque gracias a eso aprendiste un montón de cosa (Rosario, 12/10/04).

Te dicen: y qué, me van a suspender... bueno, dale, suspendeme, echame. La semana pasada tuvimos que suspender a dos. Eran dos personas que habían laburado con nosotros pero que se habían ido y que hace poco volvieron a pedir trabajo. Los tuvimos que echar porque no se presentaban a trabajar. Tenían 5, 6 o 7 faltas seguidas o capaz que faltan dos semanas seguidas y no te avisaban (Cañada de Gómez, 20/09/11).

Surgen en el primero de los testimonios dos aspectos claves: para frenar la indisciplina ya no se los tratará como chicos sino como obreros, es decir, como iguales; los métodos elegidos surgen de la propia historia disciplinaria padecida pero valorada en la fábrica bajo patrón. En el vínculo que establecía el viejo capataz queda como resabio un agradecimiento, en tanto se valoriza esa rigurosidad como decisiva en la gestación de su identidad obrera sobre los tres pilares ya mencionados (responsabilidad, esfuerzo y dedicación). Así funcionaba el régimen disciplinario: repetición de la tarea, fijación del cuerpo en un sistema de lugares y una vigilancia panóptica permanente.

Desde entonces me ocupé de registrar si las medidas disciplinarias -apercibimientos, suspensiones, descuentos económicos, expulsiones- provocaban los cambios esperados. Los testimonios, sin embargo, coincidieron en que no se habían producido transformaciones sustantivas. Los años subsiguientes volví a registrar las mismas quejas debido a los mismos actos de indisciplina. Veamos a continuación nuevamente el testimonio de un joven contratado que evidencia la ineficacia de los métodos de control impuestos por los OF. La jerarquía ni la experiencia, al decir de Agamben, son ahora sinónimo de autoridad, tal como sí ocurría con el viejo capataz:

A veces falto y me dicen que me van a echar a la mierda: echame, si a mí no me van a pesar las piernas y las manos para buscar otro trabajo, me voy a otro lado. Muchas veces me da bronca porque parece como si ellos nunca hubieran sido empleados, como si hubieran sido siempre perfectos. Igual, yo cuando me caliento les digo todo de frente. No me importa nada. No me callo. A veces los viernes me toca armar la masa, que es el trabajo más pesado acá adentro, y no me ayuda nadie, lo hago solito sin quejarme. Pero el sábado pasado me hinché las pelotas y falté porque me dolía la cintura, ni vine, me fui al doctor directo y les avisé después. El lunes me dijeron que tenía que traer un certificado y me cagaron a pedos. Vino uno que se calienta siempre conmigo y me anduvo gritando. Me paré y le dije que los únicos que me gritaron alguna vez en mi vida fueron mi viejo y mi abuelo. A mí los retos no me asustan para nada. Si me gritan, yo les grito. Se lo digo en la cara. (...) Yo soy sincero, cuando falto a la fábrica digo la verdad: o porque me quedé dormido o porque el colectivo no salió en hora. Pero lo que odio es que me estén encima mientras trabajo, que vengan y me digan que está mal cómo lo hago. Yo ahí nomás les digo que si nos les gusta que llamen a otro. Y si me quieren echar, como se los dije un montón de veces, echame, mandame la cartita documento. No tengo problemas de nada, si me echan o no me echan me da lo mismo. Ellos me dicen que en otro lado no me van a dar lo que me dan acá. Y yo les digo que me lo dan porque ellos quieren (Rosario, 14/04/10).

La aplicación de métodos disciplinarios para controlar a jóvenes que no están socializados ni subordinados bajo el sistema de fábrica, tan sólo agiganta la frustración y el desconcierto de los socios. Los IJ no tienen incorporada esa disciplina fabril tal como sí la habían incorporado los OF a temprana edad. Pero no es solamente ausencia de socialización obrera sino una crisis general de las instituciones disciplinarias encargadas de producir una subjetividad capaz de aceptar la autoridad o someterse a las reglas. La fijación de límites, a través de reglas y sanciones, pierde eficacia si al sujeto que las recibe no lo interpela. De nuevo afirma Corea y Dutchazky (2004: 25): "(...) si la ley no opera como principio de interpelación, tampoco opera la percepción de su transgresión". No es casualidad que *los pibes* dejen de ir a las ERT durante semanas y luego vuelvan a presentarse con absoluta naturalidad. Así lo manifiesta un OF de una cooperativa de Cañada de Gómez: "(...) había muchos que entraban un par de meses, se iban, no avisaban, o después volvían como si nada y no te explicaban nada sobre por qué no había venido más".

Veamos en estos testimonios de un JI y de un OF el lugar que ocupa el consumo, dimensión clave para entender estos procesos:

(...) la guita no me importa, me la gasto al toque. Hace poco salí con mil pesos en el bolsillo y les pagué a mis amigos que no tenían guita para la entrada y el escabio. A la salida me terminaron choreando unos pibitos y me dejaron seco. A mí tío le doy 300 o 400 pesos para que compre comida y después me las arreglo. Por ahí el quince me quedo sin guita y pido un vale. Prefiero disfrutar un fin de semana entero que quedarme con la plata en el bolsillo. A la plata hay que gastarla. Con el primer sueldo me compré la Playstation y un televisor de 29 pulgadas. El mes pasado me compré un celular de \$2100. Tiene una pantalla impresionante. ¿Y qué? ¿Qué pasa? ¿Cuál es el problema? Si lo disfruto (Rosario, 14/04/10).

En un período la empresa estuvo pagando poco dinero y muchos ya habían comprado la motito, el celular, las zapatillas y otros que tenían mayores ambiciones económicas se iban a trabajar a otra actividad. Se iban a un rubro completamente distinto al nuestro pero en el que le pagaran un poco más. Entonces la idea no era poder hacer una carrera en Vitrofin o en otro lado, la idea era poder pagar la moto, el celular, las zapatillas, o tener para el fin de semana. Yo creo, siendo sincero, que nosotros tampoco pudimos transmitirle un poco esa cultura del trabajo con la que contamos. Una cultura en donde la idea de planificación esté presente (Cañada de Gómez, 18/05/11)

Lo que ocurre también es que la insistencia con rígidos métodos disciplinarios no sólo no los interpela sino que tampoco posibilita el despliegue de otro tipo de capacidades adquiridas en sus derivas a través de la precariedad y en ámbitos extra laborales: predisposición al cambio, comunicación, polivalencia, capacidad de emprendimiento, conocimientos informáticos. Se debe en parte a que no se trata de industrias con tecnología de punta ni métodos de gestión flexibles pero también a una dificultad manifiesta para conectarse con estas subjetividades juveniles. Así admite el desconcierto el presidente de una cooperativa que los incluyó como socios:

Nosotros pensamos que tal vez (Nota: los JI) iban a valorar una obra social muy buena. No. Eso tampoco. (...) a pesar de hablar con ellos, de facilitarles el llenado de formularios, solamente el 30% formalizó los papeles. Directamente no venían a firmarlos, no traían la fotocopia del DNI, se olvidaban de otros formularios, no mostraban ningún interés. Tal es así, que tuvimos casos de enfermedades complejas y tuvimos que recurrir a una colecta interna por no contar con la obra social en el momento. Acá la mayoría deja de venir sin avisarnos. O te avisa días después. O te dicen: ayer me quedé dormido o se me pinchó una bicicleta o me fui a dormir a la casa de mi novia y no tomé el colectivo. Los que no venían más, en muchos casos les tuvimos que mandar cartas documentos y expulsarlos porque ni siquiera venían a firmar la renuncia. Y ellos eran socios. Ante la reiteración de esos quilombos, tuvimos que implementar un sistema en el que cada socio nuevo, mientras cumplía un período de prueba, tenía que firmar una renuncia anticipada por tres meses. Lo tuvimos que sumar al reglamento interno porque había mucha gente que entraba un par de meses, se iba, no avisaba, o después volvía como si nada y no te explicaba nada sobre por qué no había venido más. Entonces lo que hacemos es recurrir a esas renunciaciones anticipadas que habían firmado. Porque si no es muy difícil instrumentarlo administrativamente. Los tenías que seguir, perseguir, hasta el punto de mandarle una carta documento para echarlo. Era todo un conflicto para la cooperativa. Nosotros pensábamos que era un tema únicamente de dinero, pero después empezamos a pagar mejor y la situación no cambiaba (Cañada de Gómez, 18/05/11).

La incorporación como socios plenos y contar con una obra social de calidad no termina de inscribirse como una motivación suficiente para los IJ. Suele ocurrir, incluso, presuntas paradojas que agudizaban los desencuentros. Ciertos JI rechazaban la posibilidad de ser incluidos como trabajadores en blanco o socios porque corrían riesgo de perder los subsidios al desempleo que estaban cobrando; otros luchaban por su inclusión como socios plenos pero a poco de lograrlo, como vimos, abandonaban la cooperativa. Así lo cuenta otro empleado joven de una de las cooperativas relevadas:

Al principio no quería que me blanquearan. Yo también había pensado que en esos primeros 3 meses se me cortaba el plan de jefas, yo estaba cobrando el plan de jefas, entonces lo había pensado. Porque yo sabía que una vez que vos conseguías trabajo, si te anotaban a los 3 meses te cortaban el plan. Por eso me hacía el boludo. Así pude adelantar la construcción de mi casa (Rosario, 20/04/06).

La triangulación entre subsidio estatal, trabajo en negro y changa seduce más que el salario. El Colectivo Situaciones (Hudson, 2011: 220) suma un elemento primordial para pensar esa falta de implicación de los IJ en las ERT:

Como si la ocupación necesitara de que sus protagonistas hayan pasado por la disciplina de la fábrica para que sea posible y, también, deseable. Si se quita ese sustrato, ese pasado, esa experiencia de lucha y obediencia, se vuelve difícil asumir todo el compromiso que implica poner en marcha cualquier establecimiento recuperado. Primer punto, entonces: la ocupación de la fábrica está al interior de un cierto encanto o relación de proximidad con ella, necesaria para transformarla.

Las estrategias vitales pragmáticas, de corto plazo, muestran lo que podríamos denominar un *ateísmo* de los IJ respecto al espacio de trabajo que les impide identificarse en esa descomunal carga de trabajo y esfuerzo que despliegan pero también exigen los OF.

Conclusiones

En este artículo se analizó una serie de mutaciones y destituciones que permiten comprender los conflictos y desencuentros intergeneracionales entre los OF y los JI en las ERT. El fin de la institución moderna de la infancia fue el punto de partida para comprender la prehistoria reciente de estos jóvenes. El agotamiento de la posición soberana que supo ocupar el Estado-nación en la vida social implicó el estallido de esa aceptada maquinaria institucional que, bajo su amparo, producía la subjetividad dominante: el ciudadano. El mercado neoliberal con sus tecnologías se inscribe como el productor de una figura hegemónica: el consumidor. A su vez, como parte de un mismo proceso, la desarticulación de la sociedad salarial implicó el advenimiento de la precariedad no sólo laboral sino de las condiciones generales de la existencia. Una inseguridad ontológica (Young, 2015) toma el centro de la escena. El futuro, previsible y anticipable en el fordismo, deviene en un tiempo aleatorio, caótico e imprevisible. Figuras que antes detentaban una autoridad -maestras, capataces, padres, etc.- en base a una acumulación de saberes y experiencias, padecen el desasosiego de encontrarse con sujetos que los desconocen.

Las divergentes formas de inclusión en las ERT no hacen variar las conductas: los JI se ausentan, abandonan repentinamente, retornan sin dar explicaciones, son impuntuales, muestran un desapego con las tareas asignadas, rechazan las marcas disciplinarias y se niegan a permanecer durante largas horas diarias encerrados en un establecimiento. Los OF acumulan malestares pero también un profundo desconcierto ante esos jóvenes que en poco (o nada) se asemejan a ellos cuando tenían edades similares. El trasvasamiento de legados obreros, uno de los ejercicios constituyentes de la transmisión intergeneracional en una fábrica, parece que ya no opera más que en los imaginarios. La dependencia respecto a esos obreros mayores que transmitían experiencias acumuladas a lo largo de trayectorias dilatadas no encuentra interlocutores válidos en los más jóvenes, estableciendo una fractura por momentos definitiva. Si ese saber obrero ha perdido su carácter de experiencia válida es porque la idea misma de carrera o trayectoria laboral ya no tiene posibilidades reales de realización; pero también porque no logra seducir a los jóvenes en un consolidado panorama laboral precario. Transformarse en socio de una cooperativa no genera implicación ni tampoco evita que los “chicos” renuncien o se alejen sin dar explicaciones.

Los OF recuperan de su propia historia medidas disciplinarias sin prestar atención a que del otro lado ya no están ellos mismos. Tal vez allí se pierda una oportunidad que la fábrica sin patrón podría brindar: dejar en suspenso los conocimientos acumulados y la reivindicación del principio de autoridad para inventar nuevas formas y vínculos con los JI. No se trata tampoco de desechar todo lo forjado en su historia obrera, puesto que ante determinadas situaciones puede ser necesario utilizar esos recursos, sino aceptar que a priori no orientan ni iluminan a esos “chicos” que construyen su vida bajo otros parámetros radicalmente diferentes. En ese malestar y extrañamiento tan extendido en los OF se encuentran presentes la incertidumbre por la herencia y la continuidad de los proyectos cooperativos que con tanto esfuerzo, paciencia y lúcida creatividad pudieron sacar adelante.

A modo de conclusión final decimos también que los movimientos y comportamientos de esos JI simbolizan una crítica velada a una cultura del trabajo que los OF no pudieron terminar de quebrar, o ni siquiera cuestionar de manera radical, una vez que recuperaron las empresas: la cantidad de horas de trabajo, el sacrificio laboral como sinónimo de

orgullo, el trabajo como elemento determinante de la identidad, el tedio y la monotonía como rutina inevitable, el lugar del cuerpo y los padecimientos, y los deseos de libertad.

¿Cómo se cita este artículo?

HUDSON, J. P. (2016). *Conflictos intergeneracionales en las empresas recuperadas por obreros. La inclusión de jóvenes trabajadores*. Argumentos: revista de crítica social, 18, 74-96
Recuperado de: [link]

Bibliografía

Agamben, G. (2011). *Infancia e historia*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.

Ariés, P. (1987). *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Madrid: Taurus.

Beaud, S., Pialoux, M. (1999). Permanentes y precarios. En P. Bourdieu (Ed.), *La miseria del mundo* (pp. 227-237). México: Fondo de Cultura Económica.

Bourdieu, P. (1995). *Sociología y cultura*. México: Grijalbo.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.

Chaves, M. (2006). *Informe: investigaciones sobre juventudes en Argentina: estado del arte en ciencias sociales*. La Plata-Ciudad de Buenos Aires: Instituto de Altos Sociales, UNSAM.

Corea, C., Duschatzky, S. (2004). *Chicos en banda. Los caminos de la subjetividad en el declive de las instituciones*. Buenos Aires: Paidós.

Corea, C. y Lewkowicz, I. (1999). *¿Se acabó la infancia? Ensayo sobre la destitución de la niñez*. Buenos Aires: editorial Lumen/Humanitas.

Corea, C. y Lewkowicz, I. (1999). *Pedagogía del aburrido: escuelas destituidas, familias perplejas*. Buenos Aires: Paidós.

Duschatzky, S. (2007). *Maestros Errantes. Experimentaciones sociales en la intemperie*. Buenos Aires: Paidós.

- Foucault, M. (2000). *Los anormales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gorz, A. (1999). *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Polity Press.
- Hudson, J. P. (2015). *Las partes vitales. Experiencias con jóvenes de las periferias*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Hudson, J. P. (2011). *Acá no, acá no me manda nadie. Empresas recuperadas por obreros 2000-2010*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- Kessler, G. (2004). *Sociología del delito amateur*. Buenos Aires: Paidós.
- Lewkowicz, I. (2004). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires: Paidós.
- Reguillo, R. (2013). *Culturas juveniles. Formas políticas del desencanto*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Young, J. (2015). *El vértigo de la modernidad tardía*. Buenos Aires: Ediciones Didot.