

Empresas Recuperadas por los Obreros: Fin de Etapa y Nuevas Instituciones

Juan Pablo Hudson. Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Becario Postdoctoral (CONICET) con sede en el Instituto Gino Germani. Miembro del equipo de investigación en Sociología del Trabajo coordinado por la Dra. Marta Panaia.

E-mail: juanpablohudson@hotmail.com

Introducción

Habiendo transcurrido más de 10 años de las primeras recuperaciones en el Gran Rosario¹ y en el resto del país, podemos afirmar que los obreros han demostrado que son capaces de revertir -prescindiendo de los patrones- la quiebra de las fábricas; en múltiples casos, incluso, han logrado, a base de una brillante planificación, un notable crecimiento económico, productivo y comercial. Todavía más: las experiencias no sólo se mantienen vigentes y en múltiples casos pujantes (otras bajo condiciones realmente precarias), sino que continúan emergiendo nuevos procesos aún en un marco de crecimiento económico e industrial en el país.

Dichas certezas son el punto de partida de este trabajo. Para continuar consideramos indispensable incluir una elipsis: obviar la narración de las causas y los acontecimientos que provocaron las quiebras de las fábricas, tanto como de los procesos de lucha que protagonizaron los obreros con el objetivo de apropiarse de los medios de producción. Para fomentar una discusión de la situación presente se requiere poner entre paréntesis ciertos relatos e imágenes hegemónicas que surgieron en torno a las *empresas recuperadas* durante los años de emergencia y concentrarnos – estrictamente- en los problemas e interrogantes actuales.

Seamos esquemáticos: la primera etapa de las recuperaciones estuvo signada por el objetivo de lograr un reconocimiento jurídico y político de los procesos nacientes, así como por la imperiosa necesidad de reconstruir primero y consolidar después las fábricas y empresas (o lo que quedó de ellas) recientemente convertidas en cooperativas. A partir de medidas de autoorganización concretas (democratización de la toma de decisiones, eliminación o atenuación de la disciplina, distribución equitativa de las ganancias, apertura comunitaria, reorganización financiera y comercial, etc.), los obreros pusieron en cuestión –insistimos: durante los primeros años de surgimiento- puntos nodales del sistema de fábrica; al tiempo que instituyeron un pasaje decisivo al interior del repertorio de luchas obreras: comprender a las tomas de fábrica ya no como medidas transitorias² –huelgas

¹ El trabajo de campo fue llevado a cabo en empresas recuperadas por obreros del Gran Rosario desde abril del 2004 hasta junio del 2008; posteriormente se reabrió un nuevo período que incluyó el año 2010.

² Hacemos referencia a la generalidad de los casos, sin olvidarnos de procesos –PASA, en el Gran Rosario, u otros casos- en los que efectivamente el control obrero de la producción se extendió en el tiempo.

radicalizadas- tendientes a lograr el cumplimiento empresarial o estatal de un conjunto de reivindicaciones sindicales, sino como la posibilidad de apropiación definitiva de los medios de producción ante los incumplimientos patronales o las quiebras de las unidades productivas.

El cierre de esta primera etapa podemos situarlo, en primer lugar, como consecuencia de las fuertes limitaciones puestas de manifiesto a la hora de construir una red de instituciones nuevas, comunes al conjunto de las cooperativas emergentes y en coordinación compleja con otros actores sociales. Cuando hablamos de instituciones nuevas, pensamos en instituciones autónomas que se apoyen, sin embargo, en los reconocimientos del Estado que se han venido gestando desde el año 2003; pero que, al mismo tiempo, trasciendan las lógicas estatales en lo que respecta a sus fundamentos y a sus modalidades de funcionamiento, organización y planificación. Sin instituciones autónomas capaces de consolidar un sector persistente, desbordante hacia una red política y social más compleja, aquello que emerge es una imagen hegemónica de estos últimos años: casos individuales –cooperativas más sólidas, menos sólidas- sacudidas constantemente por las inclemencias de un mercado que las atraviesa y determina al punto de tornar difusos los límites entre el *adentro* y el *afuera* de éstas (lo veremos en profundidad).

En forma complementaria, el cierre de la primera fase lo situamos también a partir del relegamiento de aquellos incipientes interrogantes y cuestionamientos en torno al trabajo, o, mejor, a la cultura del trabajo. Con esto nos referimos a una discusión que se manifestó en las fábricas y empresas a partir de ensayos prácticos, pero que se detuvo en los últimos largos años. Puntualmente nos referimos a un debate colectivo –que no incluyó tan sólo a las *recuperadas* sino a una red de actores y movimientos sociales en lucha³- con respecto a los sentidos del trabajo, a la concepción sacrificial del trabajo, que suele homologarlo con la dignidad, la relación entre trabajo y vida cotidiana, entre trabajo y realización personal, trabajo y consumo, trabajo y tiempo libre.

Teniendo en cuenta los aspectos antes planteados, en el primer apartado –*Regulaciones Laborales*- vamos a analizar las complejas vinculaciones que se producen entre la organización interna de las cooperativas, las dinámicas del mercado y la intervención del Estado. A partir de estos desarrollos, retomaremos las consecuencias que trae aparejada la ausencia de un verdadero proceso de construcción y experimentación institucional autónoma común a las fábricas. Para finalizar, incluiremos un segundo y último apartado –*Las Contrataciones: tensiones generacionales*- en el que abordaremos la contratación de trabajadores. Allí pondremos en discusión determinados imaginarios

³ Determinadas experiencias al interior del heterogéneo conglomerado de movimientos de desempleados que surgió a mediados de la década de 1990 y cumplió un rol clave en las luchas sociales que confluyeron en las jornadas del 19 y 20 de diciembre de 2001, supieron abrir interrogantes y discusiones radicales en torno al trabajo, el rechazo al trabajo, tanto como a la condición de trabajador y desempleado; podemos nombrar también –entre otras- experiencias sindicales de base como la del cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires en su pelea por la reducción de la jornada laboral y la discusión abierta sobre la relevancia y el alcance del tiempo libre.

en torno a la cultura del trabajo que persisten entre los trabajadores que recuperaron las fábricas, y los conflictos que surgen con los disímiles modos de comprender y afrontar las experiencias laborales por parte de los obreros más jóvenes que se incorporan a las cooperativas.

Regulaciones laborales

Si las regulaciones laborales son todas aquellas dimensiones que conciernen a las normativas y reglas que el colectivo de obreros se auto instituye en sus relaciones de producción, la pregunta se circunscribe entonces al devenir y el alcance que presentan éstas en la actualidad.

Una clave de ingreso para pensar la potencia y límites de dichas regulaciones son los escenarios en los que estos proyectos autónomos participan. Las cooperativas obreras comercializan sus productos y/o servicios en el mercado neoliberal puro y duro. No existe un mercado proveniente de la economía social capaz de absorber sus producciones. Esta situación pone de manifiesto, en principio, la existencia de dos territorios –sólo por ahora presentados en forma diferenciada: uno, que vamos a denominar como *interno*, en el que los obreros tienen plena soberanía y potestad sobre sus decisiones y formas de organización. De eso se trata, justamente, la autogestión: un colectivo que construye y aplica sus propias leyes al interior de una fábrica o empresa. El otro territorio, que vamos a denominar el *ecosistema*, está gobernado por las dinámicas mercantiles, sus lógicas de valorización y exigencias de productividad. Si el primero es sinónimo de autonomía plena para los obreros, el segundo es un campo signado por fuerzas y lógicas heterónomas que impactan -como veremos- de manera decisiva sobre la organización de lo *interno*. Pero sumemos un nuevo territorio, que se articula con los precedentes: la intervención del Estado que se viene gestando –con sus intermitencias- desde el 2003. Veamos, de ahora en más, las vinculaciones entre estas instancias.

El mercado neoliberal no es tan sólo el contexto en el que se destruyeron las fábricas, sino el factor clave que ha determinado el devenir de las cooperativas desde su formación hasta la actualidad. Los proyectos obreros requieren reinsertarse y, sobre todo, ampliar constantemente su presencia en éste para poder sobrevivir y, en los casos en los que existen condiciones, para lograr expandirse. Esta situación tiene consecuencias concretas. El Estado nacional (y de alguna manera provincial, como el caso de Santa Fe), ha tomado la decisión de respaldar a estos procesos autogestionarios en materia económica –vía subsidios y créditos provenientes principalmente de Ministerios como el de Desarrollo Social y Trabajo-, a través de asesorías técnicas –también a través de estos mismos Ministerios-, y otorgando apoyos políticos a partir de, por ejemplo, modificaciones decisivas en la legislación laboral, tal como ocurrió con la reciente promulgación de la reforma de la Ley 24.522 de Quiebras y Concursos. Esta reforma, presentada e impulsada por el poder ejecutivo nacional para su aprobación legislativa, otorga derechos privilegiados a los trabajadores al momento

de la quiebra de las fábricas. Se trata de un recurso legal indispensable para evitar, a través de los proyectos impulsados por los obreros, el cierre de las unidades productivas.

No obstante, esa misma apertura del Estado, sin la cual la permanencia, pero sobre todo el crecimiento de las cooperativas, sería un serio interrogante, no las inmuniza ni las protege del entorno mercantil en el que deben sobrevivir una vez que se ponen en funcionamiento y avanzan en materia económica, productiva y comercial: más bien colabora –básicamente en el plano financiero - en mantenerlas a flote o en reinsertarlas aún más en su esfera. El apoyo estatal no aporta mayor *estabilidad* a las fábricas en sus vinculaciones con el mercado sino que colabora en recuperar condiciones mínimas e indispensables para que puedan permanecer en un escenario signado por la *inestabilidad* (Hudson, 2011).

Con este tipo de situaciones se encontraron los trabajadores una vez que desaparecieron las patronales y decidieron hacerse cargo de las empresas.

Entonces: las cooperativas obreras funcionan al compás de las demandas de los mercados. En el caso de las experiencias de mayor magnitud, que cuentan con importantes volúmenes de producción, esta situación se torna todavía más evidente e intensa⁴. Los tiempos internos están determinados por el imperioso objetivo de dar respuestas inmediatas a los vaivenes y exigencias constantes –muy veloces, cambiantes- que se suscitan al momento de poner en marcha el ciclo de la producción y, claramente, al momento de la comercialización. Los obreros requieren ir adaptando sus formas organizativas. Quedar atrás puede ser sinónimo de una nueva quiebra. Así como la autogestión implicó nuevas libertades y virtualidades, también, al mismo tiempo, significó toparse con nuevos y rigurosos métodos de control y normalización.

Veamos el siguiente testimonio registrado en el mes de junio del 2010 (Hudson, 2011). Se trata del presidente de una fábrica metalmecánica dedicada a la producción de herramientas de corte para industrias del Gran Rosario:

“El tema de precios te los va imponiendo el mercado. Y pasan cosas muy locas. La otra vez una cuchilla que nosotros cotizamos a 1200 pesos, el cliente la terminó comprando a 1800. Cuando nos enteramos nos preguntábamos por qué, qué mierda pasó. No lo podíamos entender. El tema era muy simple: la velocidad con la que lo producían. Los tipos la compraron en ese lugar más caro pero porque al otro día la tenían en la fábrica. O se la entregaban directamente en el acto. Nosotros teníamos que esperar a que nos trajeran una muestra, después teníamos que hacer un croquis, encargar el material, y empezar a trabajar. No se la entregábamos en menos de

⁴ Vale mencionar que el universo de empresas recuperadas en el Gran Rosario así como incluye fábricas de dimensiones importantes (metalmeccánicas, lácteas, pastas frescas, cristalerías), también cuenta con emprendimientos de baja escala productiva, e incluso con micro-emprendimientos. Entre estos últimos casos podemos mencionar la existencia de restaurantes y bares, talleres mecánicos, entre otros.

treinta días. Encima es todo tan cambiante, se hacen tantos tipos de cuchillas, que cómo carajo hacés para tener stock de todas las variedades para que después un tipo venga en algún momento que se le ocurra y te compre alguna de todas ésas que vos hiciste. Porque aparte el mercado te innova todo el tiempo. Es terrible. Hoy te aparecen unas cuchillas largas así y mañana una corta así. O comprás material para una herramienta que sirve para tal máquina, pero el cliente finalmente cambia la máquina y entonces ya no le sirve más esa herramienta y suspende el pedido o te apura para que vos le digas que no podés cumplirle y así sacarte de encima. Hace poco los brasileños se metieron en el mercado con una cuchilla nueva y se ve que inundaron todo. El tema es que son cuchillas muy distintas, que no tienen nada que ver con el material que nosotros tenemos, entonces ahí ya te complicaron la producción y ni hablar la venta.”

Una hipótesis a modo de resumen parcial: los trabajadores tienen absoluta soberanía para fijar y regular sus **reglas internas** (principal logro de las recuperaciones), pero deben reorganizarse y adaptarlas en forma permanente de manera tal de no quedar por fuera de las zigzagueantes **reglas y condiciones** impuestas por el mercado.

Maurizio Lazzarato (2006: 117), refiriéndose a los últimos escritos de Marx, introduce una concepción del trabajo relevante para comprender las características específicas que asume la producción contemporánea: “Trabajar es estar atento a los acontecimientos, ya se produzcan en el mercado, en la clientela o en el taller: es poner en marcha una capacidad de actuar, de anticipar, de estar a la altura de los acontecimientos. Esto implica saber aprender de la incertidumbre y de las mutaciones, devenir activos frente a la inestabilidad (...).”

Para el mercado, por lo tanto, puede resultar secundario –cuando no prescindente- legislar en forma directa las regulaciones internas que se despliegan en este tipo de experiencias cooperativas, en la medida en que mantenga el control de las condiciones de valorización y productividad (Hudson, 2011) a las que deben someterse éstas para mantenerse con vida.

Nos preguntamos para continuar: ¿En qué medida se puede seguir caracterizando a estas dinámicas mercantiles como simplemente externas al funcionamiento y auto organización de las fábricas? ¿Qué significa que experiencias autónomas no puedan construir sus propias temporalidades?

Estas situaciones borran de alguna manera las fronteras entre el interior y el exterior de las cooperativas y abren interrogantes sobre los alcances de la autonomía lograda al momento de la recuperación.

Retomamos ahora -ya con nuevos elementos- una imagen extendida en los últimos años: fábricas recuperadas funcionando en soledad en los territorios antes descriptos. En las experiencias del Gran Rosario (aunque también a lo largo del país), los diversos ensayos de construcción de

movimientos político-sectoriales (MNER, FACTA) han tenido alcances sumamente acotados. No nos proponemos analizar los acontecimientos y las causas de la permanente desarticulación o crisis de los espacios en común entre las fábricas. Nuestra intención es concentrarnos en las consecuencias que trae aparejada la ausencia, más allá de las infatigables acciones de los presidentes de las cooperativas y un puñado de activistas, de una construcción institucional autónoma de envergadura capaz de inaugurar una nueva fase en la autogestión fabril. Y no porque no hayan surgido proyectos a lo largo de esta década, sino porque lo que ha primado es la dispersión de éstos –cuando no la multiplicación de conflictos- en un marco de generalizada y extendida indiferencia y apatía de la mayor parte de los trabajadores de las fábricas, que no participan en los movimientos que se fueron creando.

Cuando hablamos de construcción de instituciones de envergadura no nos referimos a nombres y siglas grandilocuentes, ni tampoco a discursos rimbombantes, sino a la predisposición para ensayar nuevas experiencias y formas institucionales en común que logren constituir un verdadero campo de la autogestión fabril autónomo y en conexión virtuosa con otras experiencias sociales; una ingeniería institucional nueva, puesta en marcha con nuevos fundamentos, objetivos, y modalidades de organización⁵, capaz de sustraerse, en dimensiones decisivas, de los imperativos y los tiempos impuestos por las dinámicas mercantiles, como de lograr una vinculación compleja con el propio Estado.

Contrataciones: tensiones generacionales

Incorporar nuevos trabajadores se torna un requisito indispensable para aquellas cooperativas que, habiendo conseguido estabilizarse en el plano económico, productivo y comercial, se disponen a dar un salto cualitativo de crecimiento.

No caben dudas de que la conflictividad que han provocado las disímiles decisiones que fueron tomando las cooperativas en esta materia, revelan una serie de dimensiones fundamentales para comprender su complejidad y ambivalencia.

Para abordar esta problemática desde la realidad material de las cooperativas y no desde meras posiciones teóricas, vamos a basarnos en lo ocurrido en dos casos del Gran Rosario. Nos

⁵ Así resume Paolo Virno los principios básicos de lo que él denomina instituciones post-estatales (en Gago, 2009): “El Estado no es la figura de la síntesis/contención de los instintos. Dicho de otra manera: las instituciones pueden pensar un carácter mediador sólo en la medida en que esta palabra ya no remite a una síntesis estatal. Segundo: son pos-soberanas en tanto no confían en la obediencia como forma de protección y, por tanto, pluralizan la decisión política. Tercero: la indistinción entre norma y hecho modifica la estructura jurídica de la institución: “Toda regla debe presentarse, al mismo tiempo, como una unidad de medida de la praxis y como algo que debe, a su vez, ser medido siempre de nuevo”.

referimos a la cooperativa La Victoria, dedicada a la elaboración de pastas frescas, y la cristalería El Aguante⁶.

La elección no es casual: si por un lado La Victoria ha decidido no incluir a los trabajadores como socios de la cooperativa, El Aguante, por el contrario, lo ha hecho sin excepción. Vale mencionar que la Ley de Cooperativas de Trabajo impide la contratación temporal o bajo relación de dependencia, tan sólo admite un período de prueba inicial de tres meses; a continuación o bien se incorpora como socios plenos o se despide a los trabajadores.

En el caso de La Victoria las incorporaciones se han realizado a través de diversas argucias legales y, en la actualidad, a través de la creación de un nuevo emprendimiento, anexo a la cooperativa, bajo la figura de una SRL, a través del cual se llevan a cabo los ingresos.

Sin embargo, más allá de estas diferencias en los modos de incorporación, hay un punto en común para ambos casos: la profunda perplejidad y el malestar que provocan el comportamiento de los trabajadores más jóvenes (desde ahora *pibes*) en los obreros que recuperaron las fábricas (en adelante *socios*).

La negativa de los socios de La Victoria a incorporar a los contratados como socios está fundamentada de la siguiente manera:

“El tema pasa concretamente por lo que uno luchó para conseguir ciertas cosas. Por ahí entra una persona y tiene los mismos derechos. Y entonces vos que te bancaste 10 mil cartas documento que te pedían esto o aquello, que tus hijos pasaron cosas, vos que te comiste muchos garrones, luchaste un montón, que no te llevabas nada a tu casa para poder comprar algo de materia prima en la fábrica, y ahora otros vienen y les toca la misma parte del todo. (...) El tema también es que hoy por hoy el número de pibes contratados es prácticamente idéntico o mayor al de los socios fundadores. Si vos los incorporás como socios plenos pronto los pibes nuevos nos van a superar en número. Claro, después te ganan la asamblea chicos de veinte años y hacen lo que quieren con la fábrica.”

Por el contrario, los obreros de El Aguante dan cuenta de su decisión:

“A las personas que incorporamos, las incorporamos como socios plenos. Eso es una decisión tomada. Les vamos descontando en muy cómodas cuotas mensuales el aporte inicial. Para nosotros ha sido un desafío grande hacerlo de esta manera.”

⁶ En ambos casos los nombres de las cooperativas fueron modificados para mantener la intimidad de sus decisiones en esta materia.

Hasta acá las diferencias. Pero veamos, de ahora más, los problemas en común.

Cooperativa La Victoria.

“Hace unos quince días empezamos a ponernos un poco más serios, porque había demasiado descontrol. Tuvimos que ajustar un poco las cosas. Los chicos contratados faltan y no traen certificados. En vez de aprovecharlo y decirnos falté por tal cosa, no, no traen nada, ni el certificado. Aparte ya era una cadena de incumplimientos. (...) tenés que poner un límite, porque los pibes faltan, llegan tarde, no avisan, no se comprometen con nada. (...) Entonces, vos lo que no entendés es que estos pibes que contratamos vienen de trabajos en donde les pagaban diez pesos, en negro, trabajaban doce horas y no tenían obra social, y cuando lo llamaban tenían laburo y cuando no lo llamaban, se quedaban sin nada. Acá vos le das el sueldo que le corresponde por convenio, tienen la obra social, tienen la ART, los aumentos, le das la comida si se quedan al mediodía, le pagás la hora extra, y no se calientan.”

Cooperativa El Aguante

“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. 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. Era un problema estatutario porque ellos, en definitiva, eran socios (...). Nosotros pensábamos que era un tema únicamente de dinero, pero después empezamos a pagar mejor y la situación no cambiaba. En el 2010 estamos con los honorarios al día y estamos pagando muy bien. Pero siguen faltando igual. Y encima después te discuten todo. Te dicen: -“Y qué, me van a suspender...bueno, dale, suspendeme, echame.”

Si algo deja en claro los testimonios es que el comportamiento de los *pibes* no está determinado *necesariamente* por el modo contractual de inclusión. Esa fue una hipótesis que sostuvimos en los primeros años de investigación y que pronto se mostró limitada: “En tanto los contratados no forman parte de la cooperativa, e incluso, en múltiples casos, que se los incluye de manera precaria, no encuentran motivaciones ni aspiraciones para una real implicación en su trabajo. El empleo en estos procesos de autogestión obrera es una experiencia laboral más en un marco de movilidad permanente”.

La negativa de ciertas cooperativas a incorporarlos como socios abrió, tanto en las fábricas como en los movimientos políticos (MNER, FACTA), una fuerte polémica en torno a la precarización entre obreros, la falta de socialización de la fábrica, las razones que se esgrimían para no hacerlo, etc.

Sin embargo, transcurridos los años, a medida que otras experiencias que sí los incorporaban como socios plenos también daban cuenta de las dificultades con los pibes (inasistencias, movilidad permanente, desapego, falta de implicación), se tornó indispensable revisar nuestra hipótesis inicial y sumar nuevos elementos.

Uno de éstos se vincula con el problema de la disciplina. Ante los incumplimientos, los socios suelen poner en práctica medidas disciplinarias que otrora les aplicaban los patrones, o bien incluyen beneficios económicos a modo de nuevas motivaciones. Lo notable (más allá de la decisión de repetir métodos patronales) es que aquellas mismas sanciones y apercibimientos que los habían marcado de manera decisiva a lo largo de su desarrollo fabril, no causan efectos más que superficiales en los pibes. En las entrevistas realizadas a lo largo del 2010, los socios dieron cuenta de los mismos incumplimientos que habían relatado en diálogos y entrevistas realizadas en el 2004, 2005 o 2006. A pesar de la insistencia, no se habían producido transformaciones sustantivas en el vínculo con los pibes. Esto nos lleva a afirmar que lo que antes educaba, socializaba y producía un tipo específico de obrero fabril, en la actualidad devino obsoleto. Es decir, no interpela a pibes que no se encuentran socializados ni subordinados bajo los códigos y preceptos del sistema de fábrica (Hudson, 2011). La consecuencia: el avance de la frustración, el desconcierto, y los conflictos.

La Victoria

“A mí me enferma el tema del horario. Nosotros estábamos a las 5 de la mañana esperando al dueño para que abriera para entrar a laburar. A lo último nos tenía que decir bueno, che, váyanse.”

El Aguante

“A mí a esta altura se me quemaron los papeles. Lo que yo pensaba que podían ser valores válidos al menos para seguir apostando a cierto rumbo, entusiasmarse, pensar en el futuro y no solamente que todo pasara por el dinero, no lo es así para los chicos, se ve que lo viven de manera diferente. Es importante para mí y para el resto del consejo de la administración, pero no para ellos.”

Para los socios resulta incomprensible –e injustificable- que los pibes no muestren compromiso con las labores que cumplen, cuando ellos, por su parte, sí cumplen con las leyes

laborales. Lo mismo ante la reiteración de renuncias –mayormente repentinas y no comunicadas- de las fábricas.

Pero si nos sumergimos en la narración de los pibes sobre sus trayectorias laborales, nos encontramos con la reiteración de empleos en negro, contratos temporarios, largos períodos de desocupación, combinación entre el cobro de subsidios estatales y la realización de changas, etc. Por el contrario, en el caso de la historia de los socios, incluso de los más jóvenes, éstos cuentan con décadas de trayectoria en estas mismas fábricas que recuperaron.

Los pibes, por el contrario, suelen alejarse anteponiendo el cansancio y el tedio que les provoca la repetición de tareas, o porque consiguen otro empleo, o simplemente porque ya no les interesa seguir trabajando allí (Hudson, 2011). Para muchos de éstos no es un plan promisorio forjar una carrera laboral de largo plazo. Objetivo primordial que sí aparece –claramente- en la historia pasada y presente de los socios. Los pibes ponen en marcha estrategias de supervivencia coyunturales. Hay una subjetividad en juego en ellos que se aleja del imaginario dominante que prevalece en los socios sobre las características de un obrero fabril. De allí la distancia y los conflictos generacionales. Así lo testimonia un pibe incorporado en La Victoria:

“Ese es el tema que yo tengo en los trabajos. Falto mucho. Yo, por ejemplo, salgo de joda el viernes y termino el lunes, por decirlo de alguna manera. El trabajo no me importa nada. Bueno, por ahí un toque sí, pero no mucho. Aparte cuál es el problema, si me echan de un trabajo, busco otro (...) 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. El trabajo es lindo pero te tienen muy encerrado. (...) A mí el futuro hasta ahora no me importa, yo cuido la vida, el futuro viene solo. Eso me lo enseñó una vez mi abuelo: el futuro viene solo.”

Los desencuentros y conflictos entre socios y pibes ponen de manifiesto disímiles imaginarios en torno al mundo del trabajo. La noción de futuro, la cantidad de horas de permanencia en las fábricas, el tedio, la monotonía, el tiempo libre, el consumo, los sentidos del trabajo, la autogestión, la igualación entre trabajo e identidad, trabajo y sacrificio, disciplina, son algunos de los elementos puestos en juego en estas tensiones generacionales que se suscitan al interior de las cooperativas que han ido incorporando nuevos trabajadores.

Quizás estos mismos elementos puedan devenir en interrogantes fundamentales a reabrir en una discusión colectiva amplia, que abarque a múltiples actores y movimientos sociales (incluidos

aquellos que acompañamos a estos procesos desde la investigación social) en torno a la cultura del trabajo hegemónica y la autogestión. Y desde allí gestar nuevas condiciones para la construcción e invención de instituciones autónomas, nuevas, entre las empresas y fábricas recuperadas que luchan por sobrevivir y avanzar en este siglo XXI.

REFERENCIAS

VIRNO, Paolo (2006). *Ambivalencia de la multitud: entre la innovación y la negatividad*. Buenos Aires: Tinta Limón. Citado en GAGO, Verónica (2009, abril). *El tiempo de la innovación*. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. (En línea), 24. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/>;

HUDSON, Juan Pablo (2011). *Acá no, acá no me manda nadie. Fábricas recuperadas por obreros 2000-2011*. Buenos Aires: Editorial Tinta Limón;

LAZZARATO, Maurizio (2006). *Políticas del acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón.