

TRABAJADORES/AS AUTOGESTIONADOS/AS: EL PESO DE LA SOCIALIZACIÓN Y EL HABITUS ASALARIADO¹

WORKERS' SELF-MANAGEMENT: THE IMPORTANCE OF SOCIALIZATION AND SALARIED HABITUS

MELINA PERBELLINI²

RESUMEN Las y los trabajadores de empresas recuperadas han sido socializados en la relación salarial, y desde aquella posición han estructurado su habitus –que llamaremos habitus asalariado. Este artículo pretende analizar qué peso tienen la socialización y el habitus asalariado en la nueva posición de las y los trabajadores de empresas recuperadas como trabajadoras y trabajadores autogestionados. Partimos de la hipótesis de que las empresas recuperadas se configuran como un híbrido, ya que en las mismas se ha modificado la relación capital-trabajo anterior a partir de la creación de formas asociativas y cooperativas de trabajadores/as, pero siguen quedando dentro y dependientes del mercado capitalista. Esta condición de hibridez que traspasa la estructura de la empresa y la misma identidad laboral de sus trabajadores/as configura a las empresas recuperadas desde una contradicción inherente, produciendo importantes tensiones y conflictividades internas.

La presente investigación se ha llevado a cabo a través del estudio de casos –una empresa recuperada láctea y una empresa recuperada cristalera artesanal, ubicadas en el área del Gran Rosario (Santa Fe-Argentina)– con un abordaje metodológico de tipo cualitativo, basado en entrevistas en profundidad.

Palabras claves: trabajadores/as-habitus asalariado-empresas recuperadas.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo constituye solo una parte de una investigación más larga respecto a la temática de las empresas recuperadas en su etapa de consolidación³. En esta investigación partimos de la hipótesis de que las empresas recuperadas constituyen un híbrido, ya que implican unidades productivas en las cuales se ha modificado la relación capital-trabajo anterior a partir de la creación de formas asociativas y cooperativas de trabajadores/as, pero que siguen quedando dentro y dependientes del mercado capitalista.

A su vez, devienen espacios complejos donde coexisten rasgos de la empresa tradicional –de origen– y, yuxtapuestos a aquellos, los propios de una empresa autogestionada. En ese sentido, a partir de la desaparición de la figura patronal –que imponía el lugar establecido para las y los trabajadores dentro de una organización del trabajo regida por la coacción, la jerarquía de puestos, la subdivisión de tareas y una matriz disciplinaria–, las y los trabajadores deben afrontar nuevas exigencias organizacionales y funcionales, para las cuales cuentan con los elementos y esquemas que han adquirido en su socialización salarial anterior y que han marcado su identidad laboral. Por lo tanto, esos esquemas entran en tensión con los que están adquiriendo en su nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados. De este modo, su condición de hibridez –compuesta de los esquemas, rasgos y elementos anteriores y los actuales, yuxtapuestos y en conjunción– va a configurar a las empresas recuperadas desde una contradicción inherente y, por ende, va a desencadenar tensiones y conflictividades internas que se pueden convertir en obstáculos directos para la viabilidad y perdurabilidad en el tiempo de las mismas.

Tomando como base la anterior concepción, en este trabajo nos vamos a centrar en analizar qué peso tienen la socialización y el habitus asalariado en la nueva posición de las y los trabajadores de empresas recuperadas como trabajadoras y trabajadores autogestionados⁴.

La presente investigación se ha llevado a cabo a través del estudio de dos casos con un abordaje metodológico de tipo cualitativo. De lo que se trata es de investigar en casos singulares las

¹ Trabajo recibido el 11 de mayo de 2018 y aceptado el 3 de septiembre de 2018.

² Doctora en Ciencias Sociales (UBA); Licenciada en Ciencia Política (UNR). Centro de Investigaciones y Estudios del trabajo (Ciet). Facultad de Ciencia Política y RRH. Universidad Nacional de Rosario/Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos. Correo electrónico: melinaperbellini@gmail.com.

³ Perbellini, M. (2016).

ABSTRACT The workers in the recovered factories have been socialize in a salary relation –salaried habitus. The aim of this work is to analyze the importance of socialization and salaried habitus of the position of the workers in the recovered factories.

Recovered factories are configured as a hybrid since they have transformed the capital-work relation of the previous company, creating cooperative and associative, but are still dependents of the capitalist market. This hybrid condition that penetrates the structures of the recovered factories and labor identity, configures them with an inherent contradiction, producing important tensions and internal unrest.

The present research has been executed through the study of two cases with a qualitative methodological approach. The selected cases are two recovered factories located in the Gran Rosario area (Santa Fe-Argentina): a glass company and a dairy company.

Keywords: workers-salaried habitus-recovered factories.

⁴ La temática de las empresas recuperadas ha sido ampliamente estudiada en los últimos 15 años. En los primeros trabajos, las preocupaciones se centraron en la emergencia de estas novedosas formas (Dicapua, Lagiú y Valentino, 2003; Fajn, 2003; Bialakowsky y otros, 2003; Palomino, 2005; Fernández Álvarez, 2006; Rebón, 2007); para luego virar hacia las complejidades que rodean su consolidación (Ruggeri, 2009; Rebón, Kasparian y Hernández, 2013; Salgado, 2012). A su vez, hay que tener en cuenta que existen numerosos estudios que se han dedicado a analizar los cambios en la subjetividad, la identidad o la conciencia de los trabajadores (Fajn, 2003; Bialakowsky y otros, 2003; Fernández Álvarez, 2004; Lagiú, Tavella y Valentino, 2005; Rebón, 2007; Fernández y Borakievich, 2007; Perbellini, 2007). Para este trabajo tomamos como base muchos de esos aportes, aunque nuestra perspectiva es diferente, ya que no nos centramos específicamente en analizar el peso de la socialización y el habitus asalariado en la nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados.

⁵ Está integrada por 63 socios/os, 17 mujeres y 46 hombres.

⁶ Está integrada por 36 socios/as, 5 mujeres y 31 hombres.

condiciones generales que nos permiten explicar y comprender un fenómeno determinado.

Los casos seleccionados son dos empresas recuperadas ubicadas en el área del Gran Rosario (Santa Fe): una empresa cristalera recuperada en 2002 y puesta a producir en 2004, productora de artículos de cristalería fina elaborados artesanalmente a mano y soplados a boca⁵; y una empresa láctea recuperada y puesta a producir en 2006, elaboradora de manteca y crema de leche⁶. En los dos casos centramos nuestro análisis en el período de consolidación de las mismas. Para el abordaje metodológico utilizamos diferentes técnicas de recolección y producción de datos: el relevamiento y análisis de fuentes documentales, la técnica de observación no participante y las entrevistas abiertas y en profundidad a las y los trabajadores de las empresas seleccionadas. El trabajo de campo se realizó en el período 2008-2012. Para llevar adelante esta investigación, nos centramos en los discursos de los sujetos protagonistas de estas experiencias: las y los trabajadores. Como plantea Dejours (2013a), la naturaleza intersubjetiva entre locutores y destinatarios es decisiva en el poder simbolizante de la palabra. La palabra solo tiene poder en función de la escucha del destinatario.

El presente artículo está dividido en tres apartados. En el primero, a partir del aporte de Dubar (1998a, 1998b, 2001, 2002), vamos a analizar el proceso de socialización para comprender qué peso tiene en la identidad laboral. En el segundo apartado, a partir de la noción de habitus (Bourdieu, 1999a, 2011) y de socialización (Dubar, 1998a), vamos a construir el concepto de habitus asalariado. Por último, en la tercera parte y en estrecha relación con la anterior, vamos a analizar, a partir de las voces de trabajadoras y trabajadoras de las empresas recuperadas estudiadas, cuál es el peso de la socialización (Dubar, 1998a, 1998b, 2001, 2002) y el habitus (Bourdieu, 1999a, 2011) asalariado en la nueva posición de las y los trabajadores de empresas recuperadas como trabajadoras y trabajadores autogestionados.

Con este artículo pretendemos contribuir a la reflexión teórica sobre los marcos interpretativos más pertinentes para indagar este fenómeno social. Creemos que, para comprender el proceso de construcción de las identidades laborales de las y los trabajadores de las empresas recuperadas, es imprescindible reconocer los elementos que pesan en el mismo.

A su vez, es necesario aclarar que pretendemos alejarnos de una

mirada superficial y de idealización de estas experiencias, y nos centramos en analizar las tensiones, conflictos, obstáculos que deben enfrentar todos los días las y los trabajadores de las empresas recuperadas. En este sentido, desde una reflexión crítica procuramos no solo estudiar a las empresas recuperadas, sino comprender el sentido de las acciones de los actores involucrados y sus relaciones intersubjetivas, tratando de devolver parte de esos conocimientos como herramientas para la acción de estos colectivos, aspirando a que los actores involucrados puedan elucidar críticamente su situación para transformarla.

La presente investigación, entonces, se propone brindar elementos para la comprensión de un espacio laboral complejo y contradictorio como son las empresas recuperadas por sus trabajadores/as, y pretende enriquecer las discusiones teóricas sobre las categorías de identidad laboral a partir de comprender el peso de la socialización salarial y el habitus asalariado en la nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados.

EL PESO DE LA SOCIALIZACIÓN SALARIAL EN LA IDENTIDAD LABORAL

En este trabajo abordamos teóricamente a la identidad, no como un todo acabado, sino como un momento identificatorio dentro de un trayecto que nunca concluye, pero con una dirección en tanto lucha por el reconocimiento, la visibilidad y la legitimidad. Estos procesos de subjetivación e intersubjetivación se sostienen sobre una malla de sentimientos, ideas, representaciones sociales que se construyen en procesos de larga duración, que no solo se estructuran sobre las esferas económica y social, sino también simbólica y cultural, como un todo complejo. Las condiciones históricas de existencia de los agentes son la clave para entender las significaciones que ellos otorgan a los bienes culturales, materiales, sociales y simbólicos (Dicapua y Perbellini, 2010).

El proceso de socialización, plantea Dubar (1998a), es el espacio donde se restituye la relación de la identidad para los otros y la identidad para sí mismos. Este proceso está conjuntamente construido por el individuo y por las instituciones que lo definen. La identidad es "el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de diversos procesos de socialización que conjuntamente construyen los individuos y definen las instituciones" (Dubar, 1998a:

111). De esta manera, la identidad siempre será producto de socializaciones sucesivas.

Los individuos deben reconstruir sus identidades sociales a partir de: las identidades sociales heredadas de la generación precedente, las identidades adquiridas en el curso de la socialización inicial –primaria– y las identidades posibles accesibles en el curso de la socialización secundaria (Dubar, 1998a).

Con relación al proceso identitario biográfico, las esferas del trabajo y de la formación constituyen dominios pertinentes de identificaciones sociales de los individuos. Ciertas trayectorias están marcadas por la continuidad inter e intrageneracional, y otras están marcadas por la ruptura desafiando las identidades anteriormente adquiridas y construidas. Para Dubar (1998a), entre los acontecimientos más importantes para la identidad social, la salida del sistema escolar y la confrontación con el mercado de trabajo constituyen momentos esenciales en la construcción de una identidad autónoma. De esta confrontación dependen las modalidades de construcción de una identidad profesional que constituye no solo una identidad laboral, sino también y sobre todo una proyección de sí en el futuro, la anticipación de una trayectoria de empleo y la puesta en obra de una lógica de aprendizaje y de formación.

En cuanto al proceso identitario relacional, Dubar (1998a) indica que, para analizar la construcción biográfica de una identidad profesional, los individuos deben entrar en las relaciones de trabajo, participar en las actividades colectivas en organizaciones e intervenir en los juegos de actores.

Esta perspectiva nos conduce al planteo de Sainsaulieu (1987), en cuanto a que la identidad laboral está fundada sobre representaciones colectivas distintas –de los pares, de los jefes, de los otros grupos, etc. Esta concepción ancla la identidad en la experiencia relacional y social del poder, y hace de las relaciones laborales el lugar donde se experimenta el enfrentamiento de los deseos de reconocimiento en un contexto desigual, inestable y complejo. Por ende, la construcción de la identidad depende de la naturaleza de las relaciones de poder en el espacio de trabajo y del lugar que ocupa el individuo y su grupo de pertenencia.

De esta manera, para Dubar (2002: 113), "las identidades profesionales son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo".

Estas concepciones nos van a servir como base para retomar la

problemática concreta que nos interesa en esta investigación: qué sucede con la identidad laboral de las y los trabajadores de las empresas recuperadas, socializados en su relación laboral anterior como obreros asalariados bajo una lógica fabril capitalista disciplinaria, en su nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados.

En este sentido, las y los trabajadores de las empresas recuperadas han sido socializados en la relación salarial –como trabajadores/as en relación de dependencia bajo una lógica fabril capitalista disciplinaria– constituyendo desde esa posición sus habitus (Bourdieu, 1999a, 2011). Esto conduce a que en las empresas recuperadas se encuentren en una persistente tensión entre los esquemas adquiridos en su socialización salarial anterior y los que van adquiriendo en su nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados.

De esta manera, el concepto de habitus nos sirve para reconocer la tensión que existe en las y los trabajadores entre el pasado incorporado y la posición presente, permitiéndonos analizar el peso de ese pasado. En este sentido, la pregunta que nos hacemos es: ¿Qué peso tiene la socialización salarial y el habitus asalariado en su nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados?

Para dar respuestas a estas preguntas, en primer lugar vamos a definir qué entendemos con la noción de habitus asalariado (en directa interrelación con la concepción de socialización), para luego examinar específicamente qué sucede con el habitus de las y los trabajadores de las empresas recuperadas.

CONSTRUYENDO LA NOCIÓN DE HABITUS ASALARIADO

Para Bourdieu (1999a), los agentes sociales están dotados de habitus, incorporados a los cuerpos a través de las experiencias acumuladas. Los habitus son esquemas de percepción, apreciación y acción que permiten llevar a cabo actos de conocimiento práctico, basados en la identificación y el reconocimiento de los estímulos a los que están dispuestos a reaccionar, así como a engendrar. Son estrategias adaptadas y renovadas, pero dentro de los límites de las imposiciones estructurales de las que son producto y que los definen.

El yo como habitus –sistema de disposiciones– comprende en la práctica el espacio físico y social. A su vez, está comprendido

en este espacio y ocupa en él un lugar que está asociado a cierta toma de posición acerca del mundo (Bourdieu, 1999a). Este cuerpo funciona como un principio de individuación –localizado en tiempo y espacio–, sometido a un proceso de socialización (Dubar, 1998a).

Como bien indica Dubar (1998a), el habitus no es solo el producto de una condición social de origen, sino de una trayectoria social definida sobre varias generaciones. Es ahí donde la noción de habitus se conjuga con la de socialización. La socialización es una incorporación durable de maneras de sentir, de pensar y de actuar. El habitus es producto de la socialización de los agentes, que expresa una posición en el espacio social y una trayectoria (objetiva y subjetiva; biográfica y estructural).

Es así que, para Bourdieu (1999a), la capacidad de elaborar la realidad social, que a su vez está socialmente elaborada, es la de un cuerpo socializado en un espacio determinado. El agente no es nunca del todo el sujeto de sus prácticas. El sentido práctico, o sea, el conocimiento práctico, corporal, que cada agente tiene de su posición en el espacio social y que rige su propia experiencia del lugar ocupado, es lo que le permite obrar. Por ende, "este conocimiento orienta las intervenciones en las luchas simbólicas de la existencia cotidiana que contribuyen a la elaboración del mundo social" (Bourdieu, 1999a: 243).

Hay que tener en cuenta que los esquemas de habitus –manera particular de entablar relaciones con el mundo– permiten adaptarse a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. El agente conoce el mundo, lo comprende, lo habita como si fuera un hábitat familiar. En tanto que es fruto de la incorporación de un principio de visión y división constitutivo de un orden social, el habitus engendra prácticas ajustadas a este orden. Elabora al mundo mediante una manera concreta de orientarse hacia él. Pero el agente no elige el principio de su selección, o sea, su habitus. Los esquemas de elaboración que aplican al mundo también han sido elaborados por este. Es decir:

el habitus como sistema de disposiciones a ser y hacer es una potencialidad, un deseo de ser que, en cierto modo, trata de crear las condiciones de su realización, y, por lo tanto, de imponer las condiciones más favorables para lo que es. (...) el agente hace lo que está en su mano para posibilitar la actua-

lización de las potencialidades de que está dotado su cuerpo en forma de capacidades y disposiciones moldeadas por unas condiciones de existencia. Y muchos comportamientos pueden comprenderse como esfuerzos para mantener o producir un estado de mundo social. (Bourdieu, 1999a: 197)

A su vez, hay que tener en cuenta que el espacio social es un espacio pluridimensional, conformado por una red de relaciones; es un espacio jerarquizado, en el cual hay diferentes posiciones y está formado por una multiplicidad de campos. Este espacio va a implicar un sistema de posiciones que siempre será desigual. O sea, "el espacio social se define por la exclusión mutua, o la distinción, de las posiciones que lo constituyen, es decir, como estructura de yuxtaposiciones de posiciones sociales (a su vez definidas, según veremos, como posiciones en la estructura de la distribución de las diferentes especies de capital)" (Bourdieu, 1999: 178). Los agentes sociales están situados en un lugar del espacio social, lugar distinto y distintivo que puede caracterizarse por la posición relativa que ocupa en relación con los otros lugares y por la distancia que lo separa de ellos.

Así mismo, el campo es un espacio de juego, de conflicto, un conjunto de relaciones de fuerzas objetivas que se imponen a todos los agentes que actúan en ese campo. Se define a partir de aquello que está en juego. En cada campo se ponen en juego capitales específicos. O sea que el capital vale en relación con un campo determinado, dentro de los límites de ese campo.

Es así que las prácticas que engendra el habitus están regidas por las condiciones pasadas de la producción y están adaptadas a las condiciones objetivas, siempre que las condiciones en las cuales el habitus funciona hayan permanecido semejantes a las condiciones bajo las cuales se ha constituido. Al ser producto de un determinado tipo de regularidades objetivas, esas disposiciones tienden a generar prácticas razonables que son posibles dentro de esos límites (Bourdieu, 2011).

A su vez, para Bourdieu, el habitus es forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone. Para el autor, las características de una clase provienen de la distinción entre dos aspectos: la condición y la posición. La condición de clase está ligada a cierto tipo de condiciones materiales de existencia y de práctica. La posición de clase se refiere al lugar ocupado en la estructura de las clases

respecto de las demás. La clase no puede definirse solo por una propiedad, sino por la estructura de las relaciones entre todas las propiedades pertinentes –capital económico, social, cultural y simbólico– (Gutiérrez, 2011).

Por otro lado, el ethos de clase es la propensión a lo probable. Por intermedio del ethos de clase, la visión del mundo económico y social, la relación con los demás y con el cuerpo propio, se afirma en cada una de sus prácticas (Bourdieu, 2011).

La socialización, según Dubar (1998a), asegura la incorporación de los habitus de clase, producto de la pertenencia de clase de los individuos y la reproducción de la clase como grupo perteneciente al mismo habitus. El habitus expresa una posición que se traduce por una misma visión del mundo social.

Hay que tener en cuenta que la correspondencia entre las estructuras y los habitus es solo un caso particular del sistema de casos posibles de relaciones entre las estructuras objetivas y las disposiciones. "La tendencia a perseverar en su ser que los grupos deben al hecho de que los agentes que los componen están munidos de disposiciones durables, capaces de sobrevivir a las condiciones económicas y sociales de su propia producción, reside en el origen de la inadaptación y de la adaptación, de la revuelta y de la resignación" (Bourdieu, 2011: 80).

En este sentido, para Bourdieu (2007), el habitus no es solo pasado que sobrevive en lo actual y que tiende a perpetuarse, también es capacidad de generación. Esa capacidad es, al mismo tiempo, infinita y estrictamente limitada. El habitus es una capacidad infinita de engendrar, con total libertad pero a su vez una libertad controlada, unos productos –pensamientos, percepciones, expresiones, acciones–, aunque siempre tiene como límite las condiciones históricas y socialmente situadas de su producción. Esa autonomía o esta libertad es la del pasado actuado y actuante que, al funcionar como capital acumulado, produce historia a partir de la historia y asegura así la permanencia en el cambio.

La trasgresión simbólica de una frontera social, indica Bourdieu (1999a), tiene un efecto liberador, porque en la práctica hace realidad lo impensable. Pero solo resulta posible si se cumplen ciertas condiciones objetivas. Para que un discurso o una acción que tratan de poner en tela de juicio las estructuras objetivas tengan alguna posibilidad de ser reconocidas como legítimas y ejercer un efecto de ejemplaridad, es necesario que las estructuras cuestionadas de ese modo estén a su vez en un estado de incertidumbre y

Hay que tener en cuenta que Bourdieu no analiza exhaustivamente a lo largo de su obra la problemática del trabajo. Sin embargo, en las investigaciones que realizó en Argelia, en la década del 60 –que le sirvieron como marco empírico para su teorización posterior–, el denominado mundo del trabajo aparece como un elemento significativo. Bourdieu realiza una investigación sobre la desestructuración y la miseria de la sociedad argelina a causa de la colonización y la guerra, y sobre el paso de una sociedad precapitalista a una sociedad capitalista. Los resultados de la investigación fueron publicados en varios artículos y en dos libros: *Travail et travailleurs en Algérie* (1963) –centrado en los trabajadores urbanos– y, junto a Sayad, *Le déracinement* (1964) –centrado en los campesinos desplazados. En estos libros hay una diferencia con los análisis posteriores. Frente a la teoría del habitus como una estructura coherente que permite al sujeto adecuarse a la realidad circundante, aquí todo es desajuste. Campesinos y subproletarios se hallan en tensión entre unos esquemas adquiridos en una sociedad tradicional y la nueva situación de extensión de las relaciones capitalistas. La desestructuración de la sociedad tradicional lleva a los individuos a la conciencia del desajuste entre sus esquemas y la realidad, y al retorno reflexivo sobre estos esquemas. A su vez, el funcionamiento en los mismos sujetos de dos lógicas distintas: la tradicional, en la que fueron socializados, y la nueva, que están aprendiendo. La mayoría de los argelinos alternaría entre ambas lógicas según la situación o las mezclaría en síntesis inestables e incluso contradictorias: vivirían una experiencia de desdoblamiento (Martín Criado, 2013). Por otro lado, en su texto “La doble verdad del trabajo”, Bourdieu (1999b) analiza específicamente el trabajo asalariado y plantea que solo puede entenderse en su doble verdad: su verdad objetiva y su verdad subjetiva. La coerción objetivadora que ha sido necesaria para constituir el trabajo asalariado en su verdad objetiva, ha hecho olvidar que esta verdad tuvo que conquistarse en contra de la verdad subjetiva.

de crisis que favorezcan la incertidumbre respecto a ella.

Es así que el habitus no está necesariamente adaptado ni es necesariamente coherente. En casos de crisis o cambios drásticos, los agentes tienen dificultades para mantener unidas las disposiciones asociadas a estados o etapas diferentes, y algunos tienen dificultades para adaptarse al nuevo orden establecido, sus disposiciones se vuelven disfuncionales y los esfuerzos que pueden hacer para perpetuarlas contribuyen a hundirlos más profundamente en el fracaso. El ejemplo de una crisis o cambio drástico que nos facilita el autor –y que nos sirve en esta investigación– es la pérdida de empleo. “Como el trabajo proporciona, en sí mismo, un beneficio, la pérdida del empleo implica una mutilación simbólica, imputable tanto a la pérdida del salario como a la pérdida de las razones de ser asociadas al trabajo y al mundo del trabajo” (Bourdieu, 1999a: 267)⁷.

Con respecto a la noción de habitus asalariado, es necesario aclarar que Bourdieu no hace referencia a esta categoría, sino que la construimos en este trabajo porque nos resulta necesaria para analizar la identidad laboral de las y los trabajadores de las empresas recuperadas. De esta manera, a la noción de habitus de Bourdieu le incorporamos los elementos propios de la denominada relación salarial –relación capital/trabajo– y de socialización (Dubar, 1998a) salarial.

Castel (1997) indica que la constitución de la relación salarial moderna supuso la reunión de ciertas condiciones: la posibilidad de circunscribir el conjunto de la población activa, una enumeración de los diferentes tipos de empleo, una delimitación de los tiempos de actividad en oposición a los períodos de inactividad y la medición precisa del tiempo de trabajo. Es recién a principios del siglo XX que la misma se impuso inequívocamente, dando paso a la sociedad salarial, como sociedad en la que casi todos son asalariados, y por ende, la identidad social se define a partir de la posición que se ocupa en el salariado.

Es así que una relación salarial supone: un modo de retribución de la fuerza de trabajo, el salario –que gobierna el modo de consumo y de vida de los obreros y su familia–, una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción y el marco legal que estructura la relación de trabajo (Castel, 1997). A su vez, para Boyer (1998), implica una forma concreta de división social y técnica del trabajo, la modalidad de movilización y apego de los asalariados a la empresa, los determinantes del ingreso

salarial y la forma de vida asalariada ligada a la adquisición de mercancías o a la utilización de servicios colectivos.

En este mismo sentido, Neffa (2010) plantea que los denominados verdaderos empleos o empleos típicos eran aquellos donde la relación salarial adoptaba las formas fordistas. Se trataba de un trabajo asalariado subordinado al capital, dependiente y heterónimo; con una mayoría de trabajadores del género masculino y que trabajaba a tiempo completo dentro de un establecimiento, y caracterizado por estar regulado mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado –mediante convenios colectivos de trabajo– y garantías de seguridad social.

Desde la década del 70 y, particularmente desde los 90 en América Latina, se fueron poniendo de manifiesto signos de agotamiento de este modelo y de la transformación del empleo. El desempleo y la precarización del trabajo fueron las manifestaciones más visibles de una transformación profunda. Sin embargo, como indica Castel (1997), hoy no debemos hablar de la muerte de la sociedad salarial, sino de una metamorfosis. Las transformaciones que se han dado en el mercado de trabajo, han modificado las anteriores formas típicas de la relación salarial, pero la misma –con otras características– continúa gobernando la sociedad.

Por otro lado, hay que tener en cuenta, como bien indica Dubar (2001), que las identidades socioprofesionales, en tanto definiciones de sí basadas en representaciones del mundo profesional y del lugar –posición diría Bourdieu– ocupado en dicho mundo, no son solo reflejo de las categorías oficiales, sino que implican una visión que es también una división del mundo y que depende de toda la trayectoria social de los individuos.

Estas formas de identidad constituyen no solo maneras de vivir el trabajo y darle sentido, sino también formas de contar y anticipar su ciclo de vida laboral y su trayectoria personal, condicionada socialmente por su origen social, su formación de base y toda la trayectoria de su linaje; pero también personalmente construida en y por su experiencia no solo de trabajo, sino además de su vida privada, especialmente afectiva, y de sus creencias y prácticas simbólicas. Combina identidades para los otros (culturales y de status) e identidades para sí (reflexivas y narrativas). Intentan dar coherencia a las esferas de la existencia personal y a momentos sucesivos de dicha trayectoria personal (Dubar, 2001).

De este modo, teniendo en cuenta todos los elementos anteriores, en esta investigación denominamos con la categoría de

habitus asalariado a los esquemas de percepción, apreciación y prácticas, y a las disposiciones que los agentes han adquiridos a partir de su posición en el espacio social como trabajadores asalariados, socializados (Dubar, 1998a) en este tipo de relación –empleo estable, de por vida, con garantías de la seguridad social y, al mismo tiempo, disciplinario, jerárquico, heterónimo. Si el habitus es el pasado que sobrevive en lo actual y que tiende a perpetuarse en el porvenir actualizándose en prácticas estructuradas según sus principios (Bourdieu, 2007), en los trabajadores de las empresas recuperadas el habitus asalariado persiste en su nueva posición como trabajadores autogestionados. Sin embargo, el habitus también es capacidad de generación –a partir de situaciones de desajuste. En este sentido debemos tener en cuenta la posibilidad que los trabajadores adquieran un habitus diferente en su nueva posición como trabajadores autogestionados.

Es por esto que afirmamos que las y los trabajadores de empresas recuperadas se encuentran en una perpetua tensión entre unos esquemas adquiridos en su socialización (Dubar, 1998a) salarial y los nuevos que van adquiriendo en su nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados. Se enfrentan a un constante funcionamiento de dos lógicas distintas: la tradicional, en la que fueron socializados/as –relación salarial capitalista disciplinaria– y la nueva, que están aprehendiendo –cooperativa, autogestiva y asociativa.

Es así que la condición de hibridez de las empresas recuperadas la podemos encontrar en el propio cuerpo de las y los trabajadores, en la tensión entre la socialización salarial y el habitus asalariado, y su nueva posición como trabajadores autogestionados. Esto es lo que veremos en el próximo apartado.

EL PESO DEL HABITUS ASALARIADO EN LA NUEVA POSICIÓN COMO TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTOGESTIONADOS

Las y los trabajadores de las empresas recuperadas han sido socializados como obreros asalariados. En este sentido, responden a un perfil de identidad laboral vinculado a su condición de origen, enmarcada en una relación de dependencia proveniente de un empleo estable y duradero. Desde esa socialización inicial, protagonizaron un proceso donde adquirió relevancia la defensa de su fuente de trabajo, como manera de seguir asegurando su identidad como trabajadores/as –aunque en este proceso per-

dieron su condición de asalariados/as.

Experiencia como la del obrero, indica Bourdieu (1999a), supone unas condiciones generales como la existencia de tendencias constantes en el orden económico o social en el cual uno está inserto. Pero también condiciones particulares como el hecho de tener un empleo estable y ocupar una posición social que implica un porvenir asegurado, o incluso seguir una carrera como trayectoria previsible. Este conjunto de certidumbres compone esa relación estable y ordenada con el porvenir, que constituye el fundamento de todos los comportamientos llamados razonables –incluidos aquellos que proponen la transformación del orden establecido. En este sentido, nos indicaba una trabajadora de la empresa cristalera:

“Imaginate, hace treinta y cinco años que empecé con esto, y sí, me gusta, me gusta. Sólo que hoy no es redituado como en aquel momento. En aquel momento como SA, eran buenos tiempos, se pagaban convenios, cada uno tenía su categoría”. (Silvia, 2008, cooperativa cristalera)

Al recuperar la empresa, las y los trabajadores deben asumir otra posición. Como plantea Bourdieu (1999a), la relación entre las disposiciones y las posiciones no siempre adopta la forma de ajuste. Si el agente vive en un mundo que no es diferente del que ha moldeado su habitus primario, la armonización se efectúa sin dificultad. Pero la homología entre el espacio de las posiciones y el de las disposiciones nunca es perfecta, y siempre existen agentes desplazados, a disgusto en su lugar. Frente a su condición anterior –en este caso asalariados/as– que no necesitaba explicitarse ni justificarse y funcionaba de manera automática, la desestructuración de esos esquemas –al quebrar la empresa– conduce a las y los trabajadores a la conciencia del desajuste entre estos y la nueva realidad –empresa autogestiva. A su vez, las y los trabajadores se enfrentan a un constante funcionamiento de dos lógicas distintas: la tradicional en la que fueron socializados y la nueva que están aprehendiendo.

En esta dirección, Bourdieu (1999a) explica que a posiciones contradictorias corresponden a menudo habitus desgarrados, dados a la contradicción y la división contra sí mismos. Cuando un campo experimenta una crisis y sus regularidades resultan trastocadas, puede que el habitus se encuentre enfrentado a condiciones de actualización diferentes de aquellas en las que

fueron producidos. Esto sucede, por ejemplo, cuando los agentes perpetúan disposiciones que se han vuelto obsoletas debido a las transformaciones de las condiciones objetivas, o que ocupan posiciones que requieren disposiciones diferentes de aquellas que deben a su condición de origen. Estas posiciones contradictorias las podemos observar claramente en las y los trabajadores de las empresas recuperadas. En entrevistas realizadas a una trabajadora de la empresa láctea y a un trabajador de la empresa cristalera, nos decían:

“La gente, el grueso de la gente no tiene una autonomía laboral, está acostumbrado a que alguien le diga lo que tiene que hacer. Hay alguien que toma la posta, y otro que todavía habla como esperando que pase el capataz y le diga ponete a trabajar. No tiene esa autonomía, no sabe manejarla. Pasa como en muchas cosas, cuando la gente está acostumbrada a que le dicen todo lo que tiene que hacer se queja, pero cuando de pronto pueden elegir, no saben elegir. Entonces es un proceso que lleva todo su tiempo, de saber elegir, de poder decidir por uno mismo, cuando uno está acostumbrado a que todos deciden por vos”. (Griselda, 2010, cooperativa láctea)

“A donde hay muchas personas, en una cooperativa, la mentalidad de cada uno es distinta, hay algunos que entienden lo que es cooperativismo, a otras personas les da lo mismo, piensan en el sueldo nada más. No piensan que si esta semana no hay plata hay que buscar de generar un poco más de producción, o quedarse media hora más. No, no, acá hay personas que buscan de trabajar las horas y listo”. (José, 2008, cooperativa cristalera)

Para Bourdieu (1999a), lo social existe de una doble manera: en las cosas y en los cuerpos. Es una suerte de complicidad ontológica, entre un habitus y un campo, lo que constituye el fundamento de toda práctica social. Esta relación se instituye entre dos realidades, que son dos modos de existencia de la historia o de la sociedad. La historia hecha cosa, institución objetivada –campo–, y la historia hecha cuerpo, institución incorporada –habitus– (Gutiérrez, 2004). En este sentido, en las empresas recuperadas podemos observar dos tipos de tensiones que están intrínsecamente relacionadas. Conflictos internos en la propia

empresa, donde se confrontan los diferentes tipos de habitus de los agentes y, al mismo tiempo, conflictos en el propio cuerpo del trabajador/a, en el cual entra en tensión la posición anterior con la actual y que dan lugar a lo que Bourdieu ha denominado como habitus desgarrados.

Claro ejemplo de estas tensiones son los diferentes grados de involucramiento de las y los trabajadores con el proyecto autogestivo. En las empresas recuperadas podemos observar, por parte de algunos trabajadores/as, el sostenimiento de prácticas individualistas que, restringiendo la participación a lo estrictamente exigido por el puesto de trabajo, generan un desentendimiento hacia la labor colectiva implícita en la organización de este nuevo paradigma. Así, es claro el discurso de un trabajador de la empresa recuperada cristalera:

“Querés que te diga la verdad, la verdad. A mí me tienen al día, a mí no me deben nada. Yo cobro todos los sábados. Yo de la fábrica, si hablo mal, soy un desagradecido. A mí me tienen al día, no gano mucho, pero me pagan. No gano una locura, pero cobro”. (Héctor, 2008, cooperativa cristalera)

Estas prácticas son más afines con un habitus asalariado que, amparadas por los criterios de jerarquía y división del trabajo típicas del modelo anterior, producen una distribución desigual de la carga del trabajo. Esta desigual participación, compromiso y responsabilidad de las y los trabajadores con el proyecto autogestivo produce conflictos importantes al interior de las cooperativas. En palabras de un trabajador de la empresa recuperada láctea y de una trabajadora de la empresa cristalera:

“La responsabilidad acá es las 24 horas. Pero no todos los trabajadores tienen ese compromiso. Algunos trabajan tal cual lo hacían con la patronal. Hay un grupo de gente que sí apoya. Algunos marcan tarjeta y se van. No se involucran. Es necesario que hagan ese cambio. Hay algunos que no son más empleados de nadie. Hay otros que quieren ser empleados”. (Martín, 2011, cooperativa láctea)

“Yo los veo ahora más interesados en sus propias cosas y no en la cooperativa. Hay algunos que toman las responsabilidades y otros que no, que se siguen creyendo que son... que hay una persona que a fin de semana o a fin de mes les va

⁸ Es necesario tener en cuenta que en esta empresa cristalera, los cinco oficiales de banco que permanecen actualmente en la empresa entraron a trabajar y a aprender el oficio con entre 13 y 15 años.

a pagar. Y no se preocupan que ellos tienen que producir para que después esa semana entre dinero”. (Norma, 2011, cooperativa cristalera)

Además de los conflictos relacionados a los diferentes tipos de involucramiento con el proyecto autogestivo, las tensiones dentro de las empresas recuperadas están relacionadas a la confrontación entre los diferentes tipos de habitus de las y los trabajadores. Un ejemplo de esto lo pudimos observar en la tensión existente entre trabajadores/as de dos generaciones confrontadas en la empresa recuperada cristalera: los mayores de 60 y los menores de 25 años.

Los primeros son, en su mayoría, trabajadores/as socializados/as en formas típicas de la relación salarial: empleos estables, con contratos por tiempo indeterminado, a tiempo completo, dentro de un espacio fijo y gozando de las garantías de la seguridad social. Los segundos, trabajadores/as nacidos en un contexto neoliberal, en el cual el desempleo, la precarización, la informalidad y la incertidumbre son las características más visibles. El enfrentamiento entre estas dos generaciones produce conflictos importantes al interior de la cooperativa. Como bien plantea Bourdieu (2007: 101):

los conflictos generacionales oponen no clases de edad separadas por propiedades de naturaleza, sino habitus producidos según modos de generación diferentes, es decir por condiciones de existencia que, de lo posible y de lo probable, hace que los unos experimenten como natural o razonable unas prácticas o aspiraciones que los otros sienten como impensables o escandalosas, y a la inversa.

Los trabajadores más viejos fueron formados –y desde esa posición construyeron su habitus– en un contexto en el cual el ciclo vital se estructuraba claramente en tres etapas secuenciales: formación, empleo y jubilación. Los varones jóvenes pasaban por un período de prueba relativamente corto y al concluir se los empleaba con un contrato de duración indeterminada, de manera definitiva, con lo cual obtenían su autonomía financiera, se casaban más jóvenes y rápidamente asumían responsabilidades familiares (Neffa, 2003). En este sentido, nos indicaban dos viejos trabajadores de la empresa cristalera⁸, al momento de la entrevista el primero tenía 60 años y el segundo, 66 años:

“Porque yo te digo, yo empecé acá a los trece años. Tengo sesenta años de existencia, y tengo más de cuarenta y cinco de trabajo, yo hasta los treinta fui oficial, y después empecé a ser encargado. Mi pensamiento es: yo nací acá adentro y quiero morirme acá adentro”. (Gregorio, 2008, cooperativa cristalera)

“Entré a trabajar en la fábrica en 1960, 19 de setiembre de 1960. Tenía quince años. Entré sin saber nada. Como un aprendiz, como un chico. Después con el tiempo fui aprendiendo. Ahora soy oficial de banco”. (Ángel, 2011, cooperativa cristalera)

En contraposición, los trabajadores más jóvenes han establecido una relación reversible entre trabajo, desempleo, formación, empleo. A su vez, entran más tarde al mercado de trabajo, están más afectados por el desempleo, son contratados durante mucho tiempo con sucesivos contratos de duración determinada en empleos de carácter precario, temporarios o de tiempo parcial. La entrada de los jóvenes al empleo se hace con bajos salarios, y los ingresos son irregulares. Por consiguiente, las transiciones entre formación, empleo y jubilación no son ahora irreversibles. Como bien indica Bourdieu (1998), es el reino absoluto de la flexibilidad a través de la individualización de la relación salarial, donde el fundamento último de todo este orden económico es la violencia estructural de la desocupación, la precariedad y la amenaza de despido. En este sentido, nos decían una joven trabajadora que al momento de la entrevista tenía 23 años y un joven trabajador que al momento de la entrevista tenía 20 años:

“Tengo otros estudios, yo tengo otras cosas. Yo creo que esto es por un tiempo, no es por mucho más. Yo tengo una carrera empezada, que la tengo que terminar”. (Laura, 2011, cooperativa cristalera)

“Sí, acá yo puedo seguir hasta que me canse y haga otro trabajo, o capaz que me vuelve a agarrar ganas de estudiar. Si puedo seguir quedándome acá, voy a seguir quedándome acá porque me gusta. Pero si no... no sé”. (Ezequiel, 2011, cooperativa cristalera)

Estas dos generaciones fueron socializadas en contextos opuestos: la mayoría de los mayores de 60 entraron a la fábrica a los 13, 14 o 15 años, y adquirieron su habitus en un contexto de

salarización típica. Los menores de 25 crecieron durante la década neoliberal, socializados en un contexto de inestabilidad e incertidumbre. La confrontación entre generaciones y, por ende, entre diferentes tipos de habitus es muy notable en este tipo de empresas. En las siguientes citas podemos observar claramente la tensión existente respecto al horario de trabajo. La primera cita es de un trabajador de la empresa cristalera de 60 años, y la segunda, de una joven trabajadora de 23 años:

“Nosotros con la gente joven renegamos muchísimo... Vienen, se van, vienen cuando quieren. A mí me gusta la disciplina. Yo llego a las 4:30 horas acá, y tres o cuatro vienen a las 4:30, son las 5 y hay diez personas nomás, y tenemos que ser treinta, treinta y cinco. Entonces que pasa... espero diez minutos más, quince minutos más. Si me pongo en duro, queda el trabajo con cinco o seis por día. Por ahí pego un latigazo, por ahí cuando veo que se hacen los locos empiezo a castigar”. (Gregorio, 2008, cooperativa cristalera)

“A las 4:20, 4:30 ya tenés que estar arriba. Algunos se levantan a las 4. Los grandes, los mayores, se levantan a las 4, vienen 4:30, preparan todo. Es como más tradicional eso, pero nosotros llegamos con lo justo, quince minutos antes y ya está”. (Laura, 2011, cooperativa cristalera)

Otra tensión directamente relacionada a la prolongación del habitus asalariado en la nueva posición como trabajadoras y trabajadores autogestionados es la persistencia de ciertas prácticas sindicales – propias de la relación capital/trabajo– al interior de las cooperativas. Un ejemplo claro de la perduración de este tipo de prácticas –en el sentido de confrontación con una patronal ya inexistente– lo podemos observar en la empresa recuperada láctea.

Como bien plantea Basualdo (2010), uno de los rasgos particulares de la estructura sindical argentina es el alto grado de penetración que alcanzó en los establecimientos laborales a través de la instauración de instancias de representación directa de los trabajadores. Los delegados son los representantes de los trabajadores en los distintos establecimientos laborales. Son los encargados de representar a la totalidad de los trabajadores de la fábrica ante la patronal y de liderar los reclamos obreros vinculados con las condiciones de trabajo, de salubridad, el nivel salarial, incidentes o demandas específicas. Además, son los que

mantienen la función de articulación entre los trabajadores y el sindicato. En palabras de una trabajadora entrevistada:

“Cuando formamos la cooperativa al inicio sí estuvo, pero como cooperativa no podemos tener un sindicato. Pero nos sentimos muy representados igualmente por ellos. Para nosotros es sumamente importante el sindicato, la gente que sigue participando en el sindicato”. (Marina, 2010, cooperativa láctea)

Más allá de la estrecha relación, es interesante observar la persistencia de parte de algunos trabajadores/as de prácticas sindicales al interior de la cooperativa. Las mismas están directamente relacionadas a las prácticas anteriores, en la empresa de origen. En este sentido, la presidenta de la cooperativa nos relataba un episodio con dos trabajadores ex delegados sindicales:

“Yo he tenido una experiencia dentro de la cooperativa, antes de ser presidenta, como síndico de la cooperativa. Mis compañeros querían que haya otro ingreso económico, y no podíamos. Y me decían, si no conseguimos esto vamos a hacer paro. ¿Pero el paro a quién se lo están haciendo? Nos hacemos nosotros solos el paro. A esto voy... el hecho de que el cambio de esta cultura de autogestión que no está todavía dada”. (Marina, 2010, cooperativa láctea)

Podemos observar en este caso cómo los ex delegados no solo mantenían su rol de representación del conjunto de las y los trabajadores al reclamar al consejo de administración el aumento en la distribución de los ingresos –visualizando al consejo como patronal con la que se confronta–, sino que continuaban utilizando –como amenaza– una práctica de lucha propia del movimiento obrero: el derecho a huelga.

A su vez, podemos ver en esta empresa cómo este tipo de conflicto se traslada también al ámbito más democrático de toda organización autogestiva: la asamblea. En este sentido, un ex delegado sindical, al referirse a un conflicto particular, nos relataba las estrategias que se daban dentro de la asamblea para “inducir” el voto de los otros socios:

“Nosotros que fuimos sindicalistas sabemos que la primera propuesta es la que gana. El que no tiene compromiso levanta la mano cuando ve que los otros levantan. Somos así en el apuro de

irnos. Las decisiones se pueden inducir. Entre dos propuestas si le dan mayor fuerza a una, gana esa. Generalmente es así. Dígala primera, no segunda". (Horacio, 2012, cooperativa láctea)

En síntesis, podemos observar en los tres ejemplos anteriores cómo la persistencia de un habitus asalariado se ve reflejada en una ausencia de valores comunes y de relaciones de reciprocidad que dificulta la coordinación e impacta en las relaciones de cooperación y en el proceso de igualación. En el plano de las relaciones internas, esta tensión –que aparece como una síntesis inestable e incluso contradictoria– emerge como una conflictividad difusa, que muchas veces llega a poner en cuestión la viabilidad misma del proyecto autogestivo. De este modo, la pregunta que se hace a sí mismo un trabajador de una de las empresas recuperadas nos marca fielmente esta difícil posición ante la que se enfrentan los trabajadores: "Yo no elegí dejar de ser asalariado. ¿Por qué cambiar?". (Raúl, 2012, cooperativa láctea)

Es así que las y los trabajadores de las empresas recuperadas se enfrentan a la difícil situación de aprehender otra visión del mundo. Para Bourdieu (1999a), el proceso de incorporación que tiende a constituir el habitus solo puede alcanzar el éxito en la medida en que los agentes sean capaces de reactivar unas disposiciones que las acciones de inculcación anteriores han depositado en los cuerpos. Y en este margen de libertad se basa la autonomía de las luchas a propósito del mundo social, de su significación, su orientación y su devenir, así como su porvenir: la creencia de que tal o cual porvenir es posible, probable o inevitable puede, en determinadas coyunturas, movilizar a todo un grupo y contribuir de este modo a propiciar o impedir el advenimiento de ese provenir.

CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación pudimos corroborar que las y los trabajadores de las empresas recuperadas han sido socializados como trabajadores/as en relación de dependencia bajo una lógica fabril capitalista disciplinaria, constituyendo desde esa posición sus habitus. Esto conduce a que en su nueva posición como trabajadores autogestionados se encuentren en una persistente tensión entre los esquemas anteriores y los nuevos que están adquiriendo. De esta manera, la condición de hibridez de estas

unidades productivas se ve reflejada en el propio cuerpo de los trabajadores dando lugar a lo que Bourdieu (1999a, 2011) ha denominado como *habitus desgarrados*.

A su vez, pudimos observar una tensión entre los *habitus* de los diferentes agentes. En este sentido, vislumbramos prácticas más afines al *habitus* asalariado en, por ejemplo, la desigual distribución de la carga de trabajo –amparada por los criterios de jerarquía y división del trabajo del modelo anterior– o en la persistencia de prácticas sindicales al interior de las empresas recuperadas.

Las y los trabajadores de empresas recuperadas se enfrentan a múltiples obstáculos para la conformación del nuevo colectivo autogestionado. Hay que tener en cuenta que los grupos en conflicto van mutando de acuerdo a las variadas situaciones con las que se enfrentan cotidianamente y van formando diferentes figuraciones. Los conflictos pasan por las tensiones entre nuevos y viejos trabajadores, entre generaciones diferentes, entre trabajadores de producción o de gestión, o entre los involucrados y los que no lo están con el proyecto colectivo.

De esta forma, la conformación del colectivo está condicionada desde sus inicios por los esquemas, rasgos, elementos propios de la empresa de origen. Así, partimos de la concepción que la cooperación no puede definirse ni prescribirse. Es por esto que en las empresas recuperadas el cambio de estatus de trabajadores/as asalariados/as bajo relación de dependencia a trabajadores/as que autogestionan de manera colectiva su empresa no implica el cambio espontáneo hacia actitudes cooperativas. Pese al carácter asociativo, colectivo y autogestivo de estas empresas, las y los trabajadores deben reelaborar las huellas que han dejado en su identidad los esquemas anteriores. La lucha emprendida, los obstáculos superados, los logros obtenidos no garantizan de manera automática la perdurabilidad de lógicas colectivas.

La conformación del colectivo de trabajadores autogestionados demanda el reemplazo de valores y prácticas en los que han sido socializados –jerarquía, disciplinamiento, dominación– por otros entre los cuales sobresalen la horizontalidad, la cooperación y el reconocimiento de la labor del otro. Solo la construcción de reglas comunes deliberadas en un espacio colectivo puede crear la confianza mutua entre las y los trabajadores, imprescindible para la cooperación y, por ende, para la viabilidad de la empresa recuperada.

Por último, debemos remarcar que más allá de las contradicciones inherentes propias de estas empresas híbridas, estas experien-

cias encierran procesos de cambios, aprendizajes, invenciones e innovaciones. Estos trabajadores y trabajadoras deben inventar otra empresa, otra forma de organizar el trabajo y reinventarse a sí mismos. Las contradicciones y conflictividades son parte intrínseca de estos procesos. Las tensiones inherentes al desarrollo del proceso autogestivo no invalidan ni deslegitiman a estas experiencias, por el contrario, las inscriben en la lógica procesual de un despliegue histórico. El efecto multiplicador que estas experiencias han generado y la conformación de movimientos más amplios son acciones políticas muy importantes que devienen en una fuerza social desestructurante de valores dominantes que han adquirido a lo largo de los años, y por el peso de los hechos, una fuerte legitimidad en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

BASUALDO, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad. En Basualdo, E. y otros (comps.) Desarrollo económico, clase trabajadora y luchas sociales en la Argentina contemporánea (pp. 256-316). Buenos Aires: IEC-Conadu.

BIALAKOWSKY, A. Y OTROS (2003). Identidad y cultura en las nuevas formas de gestión y autogestión de los trabajadores. En VI Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Buenos Aires.

BOURDIEU, P. (1999A). Meditaciones pascalianas. Barcelona: Editorial Anagrama.

_____ **(1999B).** Contrafuegos. Barcelona: Anagrama.

_____ **(2007).** El sentido práctico. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

_____ **(2011).** Las estrategias de la reproducción social. Buenos Aires: Siglo XXI.

BOYER, R. (1998). Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance: le point sur quelques recherches régulationnistes. Paris: Cepremap-CNRS-EHESS.

CASTEL, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Buenos Aires: Paidós.

DICAPUA, M.; LAGIU, E. Y VALENTINO, N. (2003). Estrategias de asociatividad en la reconstrucción de los lazos sociales a través del trabajo: PyMES y empresas ¿recuperadas? Anuario de Sociología, Vol. 2. Rosario: Laborde Editor.

DICAPUA, M. Y PERBELLINI, M. (2010). Identidades construidas en la lucha femenina por la recuperación de empresas. Revista ORG & DEMO, (11)2, 3-22. San Pablo, Brasil: Universidad Estadual Paulista.

DICAPUA, M.; PERBELLINI, M. Y OTROS (2011). Empresas recuperadas: cooperación y conflictividad. Revista Osera, 5. Buenos Aires: IIGG. UBA. <http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/>

DUBAR, C. (1998A). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin.

_____ **(1998b).** Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. Educação & Sociedade, (19)62. Campinas.

_____ **(2001).** El trabajo y las identidades profesiones y personales. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 7, N° 13, 5-16. Buenos Aires: ALAST.

_____ **(2002).** La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación. Barcelona: Ediciones Bellaterra.

FAJN, G. (COORD.) (2003). Fábrica y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad. Buenos Aires: Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos.

FERNÁNDEZ, A.M. Y BORAKIEVICH, S. (2007). Fábricas recuperadas. La anomalía autogestiva. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Internacional de Debate: "La economía de los trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza". Buenos Aires: Facultad de Filosofía y letras. UBA.

FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M.I. (2004). Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso en particular. En Battistini, O. (comp.) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Buenos Aires: Prometeo Libros.

_____ **(2006).** Proceso de trabajo y fábricas recuperadas: algunas reflexiones a partir de un caso de la Ciudad de Buenos Aires. Labour Again documents, en www.iisg.nl/labouragain/documents/fernandez-alvarez.pdf

GUTIÉRREZ, A. (2011). Clases, espacio social y estrategias. Una introducción al análisis de la reproducción social en Bourdieu. En Bourdieu, P. (ed.) Las estrategias de la reproducción social (pp. 10-14). Buenos Aires: Siglo XXI.

LAGIÚ, E., TAVELLA, M. Y VALENTINO, N. (2005). ¿Obreros o patrones? La tarea de reconstruirse como trabajadores autogestionados. La Trama de la Comunicación. Rosario: UNR.

MARTÍN CRIADO, E. (2013). Cabilia: la problemática génesis del concepto de habitus. Revista Mexicana de Sociología, 75, 125-151. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

NEFFA, J.C. (COORD.) (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.

PALOMINO, H. (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En de la Garza Toledo, E. (comp.) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires: Colección Grupos de Trabajo de Clacso.

PERBELLINI, M. (2007). La construcción de identidades sociales en las nuevas formas asociativas de trabajadores. El caso de las empresas recuperadas. Tesina de grado. Rosario: Facultad de Ciencia Política y RRH. UNR.

_____ (2016). Empresa, organización del trabajo e identidad laboral. Estudio de las empresas recuperadas por sus trabajadores en su etapa de consolidación: Análisis de dos empresas recuperadas del área del Gran Rosario. (Tesis de doctorado en Ciencias Social). Universidad de Buenos Aires (inédito).

PERBELLINI, M. Y OTROS (2012). "Yo no elegí dejar de ser asalariado": la repetición de hábitos asalariados como resistencia al cambio en trabajadores de empresas recuperadas. En VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (paper). <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/>

REBÓN, J. (2007). La Empresa de la Autonomía. Trabajadores recuperando la producción. Buenos Aires: Colectivo Ediciones/Picasso.

REBÓN, J., KASPARIAN, D. Y HERNÁNDEZ, C. (2013). Las fuentes de legitimidad del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores. Avance de investigación en curso. En XXIX Congreso ALAS. Chile.

RUGGERI, A. (2009). Las empresas recuperadas por sus trabajadores, en torno a los problemas y a las potencialidades de la autogestión obrera. En Ruggeri, A. (comp.) Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires.

SALGADO, R. (2012). Aportes para el análisis de los procesos de desigualación distributiva en las Empresas Recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires. Argumentos. Revista de crítica social, 14.

SAINSAULIEU, R. (1987). Sociologie de l'organisation et de l'entreprise. Paris: Dalloz.