

Instituto de Investigaciones Gino Germani

VI Jornadas de Jóvenes Investigadores

10, 11 y 12 de noviembre de 2011

Denise Kasparian

IIGG-UBACyT

denise.kasparian@gmail.com

Candela Hernández

IIGG-CIN

cande_hernandez@hotmail.com

María Eugenia Díaz

FSOC - UBA

meugenia_diaz@live.com.ar

Eje 3. Protesta y conflicto social. Prácticas de organización y procesos de transformación.

Procesos de socialización en las empresas recuperadas: la incorporación de los nuevos trabajadores

Introducción

Las empresas recuperadas dan cuenta de un conjunto de procesos en los cuales los trabajadores asumen en forma colectiva la responsabilidad de llevar adelante la producción ante el cierre o perspectiva de cierre de la fábrica. Durante el período 1998-2010 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), emergen alrededor de 50 procesos de recuperación de empresas. Un relevamiento realizado en 2010 arrojó que existen 43 empresas recuperadas –o en proceso de recuperación- en dicho ámbito. (OSERA: 2010)

En el presente trabajo nos centraremos en el estudio de los procesos de socialización de los nuevos trabajadores que ingresan a las empresas recuperadas, en tanto uno de los desafíos emergentes tras la consolidación económica de las empresas recuperadas. Para abordar esta temática presentaremos algunas reflexiones en torno al Hotel BAUEN, recuperado por sus trabajadores en el año 2003.

Esta ponencia se enmarca en un proyecto de voluntariado universitario 2010, denominado “Programa de fortalecimiento socio-institucional para empresas recuperadas”¹. Dicho proyecto se plantea entre sus objetivos contribuir al fortalecimiento de las relaciones entre los socios nuevos y los fundadores. En este sentido, el objetivo general de este trabajo es dar cuenta de los modos en que los nuevos trabajadores ingresan y son integrados a la empresa recuperada. Asimismo, intentaremos responder a la pregunta de si la vivencia del conflicto suscitado por la recuperación de la empresa genera un clivaje socio fundador²-socio nuevo y si éste a su vez se encuentra asociado a las formas que asume el proceso de socialización.

Los datos en los que se basa este estudio surgen de la realización de 5 entrevistas a trabajadores de diferentes sectores del hotel y 28 encuestas³, durante la primera mitad de 2011.

Elementos estructurantes del proceso

El principal elemento estructurante de los procesos de recuperación de empresas lo constituye la crisis del comando capitalista sobre la producción a escala de las unidades productivas (Rebón, J; 2007). Ésta puede adoptar diversas formas: reducción de sueldos, perspectiva de cierre de la empresa o percepción por parte de los trabajadores de una situación de vaciamiento fraudulento. Cualquiera sea su forma, estas crisis son vividas por los trabajadores como instancias en las cuales su identidad, anclada en una situación laboral estable y asalariada, es vulnerada. Asimismo, si el capital es capaz de poner en cuestión la relación salarial, así también los trabajadores comenzarán a cuestionar la legitimidad del mismo. Frente a esta situación, el trastocamiento de su condición de trabajador asalariado es visualizado como único medio para salvaguardar su identidad, esto es, dejar de ser asalariado se constituye en la vía para continuar trabajando (Ibíd.). Es en esta instancia en la cual el proceso de recuperación de la empresa se pone en marcha.

¹ El proyecto se encuentra orientado al fortalecimiento social e institucional del Hotel BAUEN a fin de contribuir al desarrollo socio-productivo de este emprendimiento desde dos perspectivas: el fortalecimiento de las relaciones al interior del colectivo laboral, -a través del desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de los mecanismos comunicacionales/participativos y la socialización de la experiencia-; el fortalecimiento de las articulaciones no mercantiles con la comunidad, -recuperando la historia de la empresa recuperada y su colectivo laboral, a la vez que plasmándola en un objeto material que permita la divulgación de la experiencia de recuperación-.

² Entendemos por socio fundador a aquellos que trabajaron en la empresa fallida y/o participaron en la recuperación de la misma.

³ Dichas encuestas fueron realizadas en el marco del Proyecto UBACyT “La cultura de la recuperación de empresas. Representaciones y valoraciones de los trabajadores sobre el proceso”, perteneciente a la programación científica 2010-2012.

Si bien la década del '90 es testigo de algunas experiencias de recuperación, las mismas se difundirán luego de 2001. Ese año encontrará a la Argentina atravesando una profunda crisis social, política y económica que creará las condiciones para la propagación de los procesos de recuperación de empresas. Como bien es sabido, la crisis no repercute solamente en los ámbitos laborales, sino que se hace sentir en todos los espacios de la cotidianeidad de los argentinos, dando lugar a un proceso de movilización y protesta social (Fajn, G. et al.; 2003), que en su punto más alto desencadena procesos de autonomización. Escraches, cacerolazos, piquetes, la consigna "*que se vayan todos*", expresan la insatisfacción de distintos sectores sociales frente a los mecanismos institucionales preexistentes y la asunción de la acción directa como forma de expresar la disconformidad social. En este contexto de crisis generalizada, la pérdida del trabajo se engarza y entrelaza en un conjunto de disconformidades, de modo que, en la defensa de su trabajo, los trabajadores contarán con aliados y puntos de apoyos necesarios para llevar adelante la recuperación. La acción colectiva de avanzar en la dirección de la producción, expresará una alianza social estructurada en el modo en que la crisis del orden social altera las condiciones de reproducción de las distintas identidades involucradas (Rebón, J.; Salgado, R.; 2009).

Superado el ciclo recesivo y de efervescencia social, las suposiciones que predecían la desaparición de las recuperaciones de empresas quedaron refutadas. Nuevas recuperaciones tuvieron lugar y se mantuvieron en niveles relativamente altos en comparación al período anterior a la crisis de 2001. Sumado a esto, la mayoría de estas empresas continúan funcionando como recuperadas. Asimismo, éstas no sólo han implicado el sostenimiento de la fuente de trabajo, sino que incluso han podido generar nuevos. En este sentido, Salgado (2010) esgrime la hipótesis de que el mayor conocimiento y valoración de la forma recuperación compensa parcialmente la reversión del período de crisis, esto es, se le adjudica a la "*instalación cultural del repertorio recuperación*" el rol de facilitador, viabilizador o multiplicador del proceso.

Esta nueva fase de estabilidad y de crecimiento de los puestos de trabajo plantea nuevos desafíos para las organizaciones autogestivas tales como la incorporación de nuevos trabajadores, el surgimiento de tensiones en torno a la inserción en el mercado capitalista y la formalización de la posesión de los inmuebles.

Tal como hemos mencionado, en esta oportunidad nos centraremos en analizar el primer eje planteado. En el caso del BAUEN, la incorporación ha sido masiva; a lo largo del período 2003-2011 han ingresado más de 100 trabajadores. A partir de este recambio generacional surgieron los siguientes interrogantes: ¿Existe un proceso de socialización que integre a los

nuevos trabajadores? De ser así, ¿qué forma asume? ¿Con qué grado de formalidad se desarrolla? Y si no existe tal proceso, ¿qué implicancias tiene? ¿Qué problemáticas plantea?

Historia del conflicto del Hotel BAUEN⁴

El Hotel BAUEN se inauguró en el año 1978 y fue construido con fondos provenientes de un crédito otorgado por el Banco Nacional de Desarrollo (Banade). En el año 1997 el hotel BAUEN fue vendido a un grupo económico chileno por 12 millones de dólares, realizándose un boleto por cuatro millones de dólares pero el grupo chileno nunca terminó de cancelar la deuda. Ante el incumplimiento del pago, los viejos dueños del hotel hicieron caer el boleto y decidieron formar una nueva empresa con el objetivo de venderse a ellos mismos el hotel. De este modo, los viejos dueños evitaban la transferencia de las viejas hipotecas, se garantizaban la propiedad del hotel y presionaban para que se decretara la quiebra de la empresa chilena.

Sin embargo, lo que no tuvieron en cuenta fue la posibilidad de que los ex – trabajadores de la empresa BAUEN decidieran no renunciar a sus puestos de trabajos y recuperar la empresa para autogestionarla. En marzo de 2003, 14 trabajadores y 36 militantes de distintas agrupaciones ingresaron al hotel y comenzaron a ponerlo en funcionamiento.

En el año 2007, ya pasados algunos años desde el inicio de la cooperativa, se restituyó el inmueble a la empresa fantasma creada por los viejos dueños, medida que fue apelada por la empresa chilena y por los trabajadores. Un año después, la cámara ratificó el fallo de primera instancia al cual los trabajadores respondieron con la presentación de un recurso extraordinario que, finalmente, la cámara denegó. A partir de ese momento, se inició la lucha por la expropiación del inmueble que continúa hasta el día de hoy. En la actualidad, la cooperativa BAUEN se ha convertido en un centro de actividad política y cultural, gozando de un alto nivel de legitimidad que le permite continuar desarrollando sus actividades y sumar trabajadores a su plantilla de asociados.

El ingreso de los nuevos trabajadores

⁴ La información de esta sección forma parte de una presentación realizada por Federico Tonarelli (presidente del Hotel BAUEN) el día 18 de agosto de 2011 en el Centro Cultural de Cooperación.

En los últimos años el hotel BAUEN ha aumentado, de forma considerable, la cantidad de trabajadores, pasando de tener 20 trabajadores a 160 en 8 años. Esta masiva incorporación trajo como consecuencia la creciente heterogeneidad del colectivo de trabajo, dado que éste dejó de estar constituido sólo por aquellos que habían protagonizado la lucha.

En el presente apartado abordaremos aspectos relacionados al ingreso de los nuevos trabajadores; elementos que consideramos podrían repercutir en el carácter que asume el proceso de socialización. En cuanto a los criterios de incorporación de nuevos trabajadores, las empresas recuperadas priorizan a familiares de los trabajadores de la empresa, a ex-trabajadores de la empresa, a desocupados en general o a los más capacitados para el puesto de trabajo, entre otros. Adicionalmente, se encuentra la decisión en torno a la modalidad de ingreso del nuevo trabajador, siendo algunas de las posibilidades el ingreso directo como socio, el ingreso como aspirante a socio o el ingreso como contratado de la cooperativa.

En el caso del BAUEN, los trabajadores encuestados⁵ prefieren incorporar, en primer lugar, a los más capacitados para el puesto de trabajo (43%) y en segundo lugar, a los familiares de los trabajadores de la empresa (29%)⁶. Sin embargo, al cruzar esta opinión según tipo de socio (cuadro 1), se evidencian diferencias. Mientras que los fundadores tienden a priorizar a los familiares, los socios nuevos lo hacen en una mínima proporción. Por otro lado, aunque con una diferencia menor, los nuevos socios tienden a preferir en mayor medida que los fundadores a los más capacitados para el puesto de trabajo.

Cuadro 1: Criterio priorizado para la incorporación de nuevos trabajadores según tipo de socio.

		Tipo de socio		Total
		Nuevo	Fundador	
Criterio priorizado para la incorporación de nuevos trabajadores	Familiares de los trabajadores de la empresa	8% (1)	47% (7)	29% (8)
	Ex trabajadores de la empresa	15% (2)	13% (2)	14% (4)

⁵ Se encuestaron 28 trabajadores, de los cuales 15 son socios fundadores y 13 son nuevos. Estos últimos son los socios que no trabajaron en la empresa fallida y tampoco participaron del proceso de recuperación.

⁶ Cabe aclarar que estos datos surgen de una pregunta cerrada, por lo tanto cabría la posibilidad de la existencia de otros criterios no contemplados en la encuesta realizada.

	Desocupados en general sin importar si son familiares o no	23% (3)	7% (1)	14% (4)
	Los más capacitados de la empresa	54% (7)	33% (5)	43% (12)
Total		100% (13)	100% (15)	100% (28)

Fuente: Encuesta Hotel BAUEN 2011. N:28

Ahora bien, ¿qué elementos subyacen a dichas opiniones? Aquellos que prefieren incorporar a los familiares de los trabajadores de la cooperativa argumentan que fueron éstos los que acompañaron durante los momentos más álgidos y difíciles de la lucha, mereciendo por tal motivo un puesto de trabajo en la cooperativa. Asimismo, expresan que el haber sido partícipes de la recuperación les da el derecho de legar a las futuras generaciones la experiencia de lucha y un posible puesto de trabajo. Por su parte, los nuevos trabajadores priorizan la incorporación de los más capacitados para los puestos de trabajo sosteniendo que esto permitiría un mejor desenvolvimiento en sus puestos, redundando en el aumento de la productividad. Aquí se enfatizan los intereses de la empresa desde una perspectiva más empresarial-corporativa ya que se busca maximizar el rendimiento (Rebón, J.; 2007). Sumado a esto, algunos trabajadores sostienen que el ingreso de familiares ha desembocado en problemas.

Finalmente, el 93% de los trabajadores prefiere que ante el ingreso de nuevos trabajadores a la empresa éstos ingresen como aspirantes a socio o aprendiz. Dicha opinión está fundamentada por la necesidad de los socios de poder evaluar al nuevo trabajador, tanto en su puesto de trabajo como en su adaptación a la lógica imperante al interior de la cooperativa.

El proceso de socialización

Los protagonistas de estas experiencias no contaban con los elementos simbólicos, cognitivos e ideológicos que les permitieran comprender cabalmente los cambios resultantes de la recuperación. Debían despojarse de todo lo aprehendido bajo la lógica del capital y su identidad como trabajadores asalariados para reconvertirse en trabajadores autónomos y dueños de sus propias decisiones (Di Capua, M. et al.; 2011).

Aquellos trabajadores que pasaron por la instancia de recuperación del hotel participaron activamente de la toma de la empresa ante la inminente pérdida de su fuente laboral y

vivenciaron un estrechamiento de los lazos sociales propio del “*período heroico*” (Lucita, E.; 2009). Éste se inicia con la ocupación, continúa con la resistencia y se consuma con la puesta en producción y el logro de la expropiación, caracterizándose por ser una cooperación no forzada, en la que predomina la solidaridad interna y la articulación con distintos movimientos sociales que apoyan y promueven la instancia de lucha. En este sentido, podría pensarse que la lucha se constituye en el hito de socialización fundamental que viabiliza la integración del colectivo laboral.

La incorporación de nuevos integrantes a la cooperativa y la necesidad de conformar un grupo cohesionado plantea los siguientes interrogantes: ¿De qué forma se procura que los nuevos trabajadores compartan los valores, visión y sentimiento de pertenencia a la recuperada necesarios para seguir funcionando y resistir las adversidades? ¿Cómo hacen para transmitir la cultura autogestionaria?

Estas preguntas nos interrogan respecto del proceso de socialización de las empresas recuperadas. Entendemos por socialización “*la forma, de diversas maneras realizada, en la que los individuos, sobre la base de los intereses (...), constituyen una unidad dentro de la cual se realizan aquellos intereses*” (Simmel, G.; 1956:14). A través de la socialización se transmiten valores, ideas, modos de actuar que facilitan la integración de los nuevos socios, construyendo aquella unidad en la cual cada uno se siente en correspondencia con otros, influyendo en ellos y al mismo tiempo siendo afectados por éstos.

En este sentido nos señala un socio fundador del BAUEN:

“Vos tenés que tener en cuenta que en una empresa recuperada, de acuerdo a la cantidad de años que tiene, se produce un recambio generacional, y algunos se van cayendo y tenés que ir cubriendo esos lugares con gente nueva. Y ahí es donde vos por ahí empezás a tener ciertas diferencias porque el nuevo que viene no entiende. Ya de por sí por el hecho de no ser fundador; no sabe de la lucha, de nada. Y es una responsabilidad nuestra que ellos se enteren” (Socio fundador).

Los nuevos trabajadores que se incorporan introducen una tensión en el colectivo laboral en la medida en que no han participado en ese hito fundamental de socialización. Esto se ve acentuado por el hecho de que las experiencias autogestionarias se encuentran insertas en un mercado capitalista que las presiona a preocuparse por la gestión, los costos, la rentabilidad y las mejoras de la productividad. Los nuevos trabajadores que se incorporan provienen de ese

mercado, en el que priman dos subjetividades diferenciadas: la del *patrón* y la del *asalariado*. El primero es subjetivado para decidir, mandar y tener ambición, mientras que el segundo se limita a aceptar un papel instrumental, ser sumiso y aceptar con naturalidad su inferioridad (Fernández, A.M.; et al; 2006). Esta situación torna sumamente necesaria una instancia de aprendizaje para los nuevos trabajadores sobre las lógicas que imperan al interior de la cooperativa más rigurosa que en otras empresas capitalistas.

Lo previamente mencionado podría provocar una escisión en el colectivo de trabajadores entre los socios fundadores y los nuevos socios que no necesariamente llegan conociendo la realidad de la empresa o con “conciencia autogestionaria”.

En el apartado siguiente desarrollaremos las características que asume el proceso de socialización en el BAUEN.

El proceso de socialización en el BAUEN

A partir de los testimonios que surgieron al indagar sobre la trayectoria de los trabajadores en el hotel, pudimos diferenciar dos perspectivas según se tratase de los socios fundadores o de los nuevos.

Una coincidencia es que tanto unos como otros no mencionan una instancia formal de aprendizaje para aquellos que ingresan. Entre los nuevos trabajadores esta inexistencia es vivida como una falta que dificulta su integración al colectivo y a su identificación con la experiencia, mientras que los fundadores no hacen mención a problemáticas en torno a la transmisión de la historia y los valores de la empresa. Parecería que no consideran que deba ser una instancia a institucionalizar. Sin embargo, estos últimos expresan que deben romper permanentemente con la cultura asalariada de los nuevos trabajadores, sin establecer una relación entre esta necesidad que se torna permanente y la falta de una instancia formal de socialización. Más aún, consideran que estas dificultades son propias de cualquier proceso de recuperación de empresas y que por ello no es necesario diseñar estrategias para superarlas:

“(...) hay una diferencia generacional dentro de la cooperativa entre los que recién ingresan y los que participamos de toda la historia. Eso le pasa a todas las cooperativas, porque es una cosa elemental, está bien que suceda porque es una cosa lógica.”

Si bien los socios fundadores consideran que la incorporación de nuevos trabajadores trae necesariamente aparejados ciertos problemas, reconocen que son ellos quienes tienen la responsabilidad, en tanto protagonistas de la recuperación, de transmitir la experiencia e historia del BAUEN; esta responsabilidad la asumen mediante canales informales y cotidianos de transmisión:

“... a través de mostrar cosas, de compartir. Y cada vez que haya una movilización, porque la lucha no se termina nunca, involucrarlos, que participen, y al que no le interesa no puede estar acá, porque esto funciona así, no es un trabajo donde vos venís, fichas y te vas.” (Socio fundador)

Subsidiariamente apelan a la incorporación de familiares y conocidos para asegurar un acervo mínimo de conocimiento por parte de los nuevos trabajadores.

Por su parte los nuevos socios plantean que los canales más frecuentes, basados en la transmisión del “boca en boca”, resultan deficientes:

“En el sector donde empecé no [hubo instancias en donde alguien te explique cómo es una cooperativa]. Un poco, una pequeña charla el primer día y después olvidalo. Pero después acá tenés otros compañeros que te van informando, te van contando y te van haciendo participar. Lo que rescato es eso: hay que trabajar mucho con la mayoría de la gente joven y nueva, y enseñar”. (Socio nuevo)

En los distintos testimonios se evidencian insatisfacciones frente a la falta de valores, responsabilidad o compromiso por parte de los trabajadores. No obstante lo cual, los socios fundadores entrevistados no parecerían percibir ninguna falencia en los dispositivos de socialización; consideran que el hecho de que el nuevo trabajador entre mediante un contacto garantiza que éste le transmitirá, en cierta medida, la historia de la empresa. Asimismo, se menciona un hito de socialización interna: la participación en movilizaciones. Desde la perspectiva de los socios fundadores, esta participación genera pertenencia e implicancia.

Por otro lado, los testimonios de los socios nuevos ponen de manifiesto que estas instancias no son suficientes; la “pequeña charla del primer día” sólo permite tener un primer acercamiento a la historia de la cooperativa que luego se irá complementando con otras instancias informales y casuales. Las entrevistas nos permiten afirmar que los modos de

transmitir la historia y los valores del BAUEN, en su carácter informal, resultan insuficientes a la hora de generar pertenencia y construir una conciencia cooperativa y autogestionaria.

Implicancias del carácter informal del proceso de socialización.

En este apartado analizaremos cuáles son las implicancias de la informalidad de los canales de socialización, a partir del abordaje de tres dimensiones: La conceptualización de la empresa recuperada, la identidad de los trabajadores y las opiniones negativas en torno al trabajo en una empresa recuperada. La primera nos permitirá explorar en qué medida se encuentran instalados los valores autogestivos en el colectivo de trabajadores, y más específicamente en los nuevos. La segunda aportará elementos para identificar el grado de existencia de una identidad cooperativa en los trabajadores que ingresaron después de la recuperación y, por último, la tercera oficiará como puerta de entrada⁷ para explorar aquellos elementos que puedan estar estructurando una distinción en las valoraciones de los nuevos y viejos trabajadores.

1. ¿Qué es una empresa recuperada?

Cuadro 2: Conceptualización de la empresa recuperada según tipo de socio.

		Tipo de socio		Total
		Nuevo	Fundador	
Para usted, ¿una empresa recuperada es principalmente?	Una empresa que permite la autogestión de los trabajadores	46% (6)	60% (9)	54% (15)
	Una empresa que permite conservar fuentes de trabajo	39% (5)	40% (6)	39% (11)

⁷ La riqueza de esta dimensión reside en que es una pregunta abierta de la encuesta que realizamos, constituyéndose en insumo para la elaboración de hipótesis relativas al posible clivaje nuevos-fundadores.

	Una empresa como cualquier otra	15% (2)	0% (0)	7% (2)
Total		100% (13)	100% (15)	100% (28)

Fuente: Encuesta Hotel BAUEN 2011. N:28

Más de la mitad de los encuestados considera que una empresa recuperada se define por permitir la autogestión de los trabajadores, siendo los socios fundadores aquellos que traccionan hacia arriba este guarismo. Es interesante destacar que, aunque minoritariamente, una fracción de los nuevos socios opina que una empresa recuperada es una empresa como cualquier otra. Esta observación podría estar dando cuenta de una embrionaria tensión en torno a los valores que identifican a una empresa recuperada.

2. Identidad de los trabajadores

Cuadro 3: “ Principalmente, ¿usted se considera...?” según tipo de socio.

		Tipo de socio		Total
		Nuevo	Fundador	
Principalmente, ¿usted se considera?	Un asalariado	0% (0)	6% (1)	3% (1)
	Un cooperativista	31% (4)	27% (4)	29% (8)
	Un trabajador	69% (9)	67% (10)	68% (19)
Total		100% (13)	100% (15)	100% (18)

Fuente: Encuesta Hotel BAUEN 2011. N:28

En este caso, el clivaje nuevo socio- socio fundador no parece ser un elemento estructurante de la identidad de los trabajadores del BAUEN. En este sentido, las dos terceras partes, tanto de los fundadores como de los nuevos, se consideran trabajadores. Esto podría vincularse a que la cooperativa de trabajo resultante de la recuperación de empresas se constituye en una figura adaptativa para formalizar un proceso llevado adelante por los trabajadores autónomamente. La conformación de las empresas recuperadas al amparo de dicha figura jurídica se constituiría en un recurso legal más que en una convicción ideológica, inscribiendo

a estos procesos en un *cooperativismo adaptativo* (Rebón:2007); hecho que se reflejaría en el bajo autorreconocimiento de los trabajadores con la identidad cooperativa.

3. Opiniones negativas en torno al trabajo en una empresa recuperada

Trabajar con las opiniones negativas nos ayuda a conocer el carácter que asumen las disconformidades en torno a una empresa recuperada, basándonos en la hipótesis de que los nuevos trabajadores tenderán a plantear aspectos negativos relacionados a la subjetividad *asalariada*.

Interrogados acerca de los aspectos negativos de trabajar en una empresa recuperada los trabajadores encontraron los siguientes problemas: Débil presencia de una cultura autogestionaria y cooperativa, mayor responsabilidad, dificultad en la toma de decisiones colectivas, que todos quieren ser patrón, anomia y falta de orden jerárquico. Estas opiniones son compartidas tanto por los fundadores como por los nuevos socios, de manera que la dicotomía socio fundador-nuevo socio no estaría estructurando dichas opiniones.

No obstante, surge una divergencia que podría estar dando cuenta de la preeminencia de las dos subjetividades mencionadas en el apartado referente al proceso de socialización. Los nuevos socios -aunque marginalmente- valoran negativamente la falta de beneficios sociales y la inestabilidad del retiro, mientras que los fundadores valoran negativamente la falta de capital y la dificultad de insertarse en el mercado capitalista.

Por un lado, la precarización laboral y, por el otro, las problemáticas relacionadas a la producción; ambos podrían configurarse en polos de una eventual tensión entre un colectivo de trabajadores con una subjetividad de *asalariado* y otro con una subjetividad de *patrón*.

Repasando, a lo largo de los ejes analizados pudimos detectar dos incipientes tensiones. En primer lugar, entre los nuevos trabajadores comienza a surgir la idea de que la empresa recuperada es una empresa como cualquier otra. En segundo lugar, sus declaraciones en relación con los aspectos negativos de la empresa recuperada, nos permiten entrever un foco de posibles conflictos en los cuales podrían contraponerse las dos subjetividades mencionadas. Sumado a esto, la utilización de la figura legal cooperativa como recurso adaptativo más que como convicción ideológica, dificultaría aun más el desarrollo de una conciencia cooperativista que permita cohesionar al colectivo de trabajadores. Es el proceso de socialización informal el que podría estar contribuyendo a una posible escisión del colectivo y al desarrollo de dichas problemáticas, mientras que es la formalización de este

proceso la que contribuiría de manera positiva a la neutralización de las embrionarias tensiones identificadas.

Reflexiones finales

A lo largo del período 2003-2011 el hotel BAUEN ha incorporado más de 100 trabajadores, lo que trajo como consecuencia la reconfiguración del colectivo de trabajo que dejó de estar constituido sólo por aquellos que habían transitado el “*período heroico*”. A nuestro entender esto podría contribuir a la escisión entre los trabajadores, propiciando la configuración de un clivaje socio fundador-socio nuevo. Indagar sobre cuáles son las particularidades que asume el proceso de socialización en este contexto, fue la pregunta que impulsó esta ponencia.

Hemos podido detectar que en torno a las dimensiones trabajadas comienzan a vislumbrarse, aunque embrionariamente, ciertas tensiones que hemos asociado a la informalidad del proceso de socialización.

En primera instancia los criterios de incorporación difieren según sean trabajadores nuevos o fundadores, priorizando los primeros a los más capacitados para el puesto de trabajo y los segundos a los familiares.

Siguiendo en esta línea procuramos caracterizar el proceso de socialización desde estas dos perspectivas. Descubrimos que ninguno de los dos grupos reconocía un momento formal que les permitiera empaparse de los valores autogestionarios y la historia de la empresa. Sin embargo, para los nuevos trabajadores esta ausencia dificultaría su integración al colectivo y su identificación con la experiencia, mientras que para los fundadores el proceso de transmisión no plantearía dificultades siendo aparentemente innecesario una institucionalización del proceso.

Los socios fundadores asocian las dificultades en el vínculo con los nuevos a la “mentalidad bajo patrón” con la que llegan al BAUEN; mentalidad introyectada por las prácticas laborales capitalistas que contribuiría a obstaculizar el trabajo colectivo y con ello a la cooperación tan fundamental para la construcción de un proyecto común.

Describir el proceso de socialización desde la mirada de los trabajadores nos permitió ver que las características que le atribuyen varían según sean nuevos o fundadores. Por otro lado, se evidenció que es la informalidad de este proceso la que favorecería la configuración de estas dos subjetividades. En primer lugar, la conceptualización que tienen los trabajadores sobre la empresa recuperada no varía según la dicotomía planteada; observamos una tendencia a definir una empresa recuperada como una empresa que permite la autogestión, aunque la

mayor cantidad de casos se concentra dentro del grupo de fundadores. Nos resultó interesante destacar que sólo en una fracción de los nuevos socios la empresa recuperada ha sido definida como una empresa como cualquier otra, constituyéndose como un posible indicador de una tensión emergente.

Al preguntarles a los trabajadores del hotel cómo se autodefinen, notamos que su autorreconocimiento no varía por grupo y que, mayoritariamente, se reconocen como trabajadores. A nuestro entender esto podría explicarse, entre otras cosas, por el carácter *adaptativo* que ha asumido el cooperativismo en estas experiencias.

En la tercera dimensión analizada -opiniones negativas en torno al trabajo en una empresa recuperada- surge una divergencia que podría estar dando cuenta de la primacía de dos subjetividades: *asalariado-patrón*. Ambas podrían constituirse en un eventual foco de tensión entre los trabajadores cuyas subjetividades se han configurado de manera diferencial.

A nuestro entender, sería la institucionalización del proceso de socialización lo que contribuiría a alivianar las tensiones que han sido referidas y fomentaría la cohesión del colectivo de trabajadores a partir de la transmisión de la historia de la recuperación y de los valores asociados a la autogestión. Ahora bien, ¿En qué medida los trabajadores del hotel han logrado construir a lo largo de estos años, significados y sentidos asociados a los procesos que protagonizan?, más específicamente ¿Han logrado elaborar un discurso colectivo que dé cuenta de la historia de la recuperación y pueda ser transmitido a los nuevos trabajadores?, ¿Existe un mito fundador?, De ser así ¿Cuáles son sus elementos constitutivos?

Los avances investigativos que hemos desarrollado no constituyen más que un primer acercamiento a la temática y una contribución a la elaboración de nuevas hipótesis en torno al tema planteado.

Bibliografía

Di Capua, M. et al. (2011); “Empresas Recuperadas: cooperación y conflictividad”; Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo; Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales; Universidad Nacional de Rosario.

Fajn, G. et al. (2003); *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*; Centro Cultural de la Cooperación; Buenos Aires.

Fernández, A. et al. (2006); “La invención de las fábricas sin patrón”; en Fernández, A. (comp.); *Política y Subjetividad*; Buenos Aires; Tinta limón.

Kasparian, D. (2011); *Las empresas recuperadas y sus relaciones con la comunidad. Un primer abordaje de las articulaciones no mercantiles*; IX Jornadas de Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Buenos Aires.

Lucita E. (2009); “Empresas bajo gestión obrera: la crisis como desafío”; en *Observatorio Social de Empresas Recuperadas y Autogestionadas*; N°2; Instituto de Investigaciones Gino Germani; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Buenos Aires.
<http://www.iigg.fsoc.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/DalRiyVieitezCastellano.pdf>

Observatorio Social de Empresas Recuperadas y Autogestionadas (2010); N° 4; Instituto de Investigaciones Gino Germani; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Buenos Aires.

Rebón, J (2007); *La Empresa de la Autonomía. Trabajadores recuperando la producción*; Colectivo Ediciones-Colección PICASO; Buenos Aires.

Rebón, J; Salgado, R. (2009); “Empresas recuperadas y procesos emancipatorios “; en Languita P.; Montes Cato, J. (Comp.); *Resistencias Laborales: Experiencias de re politización del trabajo en Argentina*; Aleph/Insumisos; Buenos Aires.

Salgado, R. (2010); “Empresas recuperadas por sus trabajadores: sociogénesis y desarrollo del proceso en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”; Instituto de Investigaciones Gino Germani; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Buenos Aires (Documentos de Jóvenes Investigadores, N° 24).

Simmel; G. (1939); *Sociología*; Espasa-Calpe; Buenos Aires.