



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Maestría en Sociología

Obstáculos y facilitadores psico-socio-simbólicos
en las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente

Estudios de casos del Programa Incubadora de Emprendimientos Asociativos Populares
(INCOOP-UEC-CSEAM)

Autor: Lic. Clara Betty Weisz Kohn
Tutor: Dra. Susana Mallo

Montevideo, octubre 2012

1.2. **Página de aprobación:** obligatoria, debe contener nombre del profesor guía, tribunal, fecha, calificación y autor (es). El estudiante deberá incorporar esta hoja a cada ejemplar, la que será completada por el Tribunal correspondiente.

Resumen

Las transformaciones del mundo del trabajo, el debilitamiento del empleo, tal como fuera concebido en el capitalismo industrial, junto a las restricciones a la empleabilidad han producido la emergencia de ocupaciones autogeneradas por los propios trabajadores, tanto individual como colectivamente.

Los emprendimientos colectivos han demostrado ser una herramienta idónea para el combate al desempleo y la pobreza en tanto posibilitadores de inserción socio-laboral. El colectivo opera positivamente frente el aislamiento y la vulnerabilidad, sin embargo, los emprendimientos asociativos han demostrado grandes dificultades para constituirse y consolidarse.

Si bien la viabilidad y sustentabilidad depende de la interacción de múltiples dimensiones, se focalizará en la dimensión psico-socio-cultural de la modalidad de inserción laboral no asalariada y asociativa, en el entendido que aporta una mirada complementaria que suele quedar invisibilizada, siendo que es estratégica, ya que constituye uno de los riesgos de ruptura de los procesos colectivos autogestionarios.

El legado socio-histórico del lugar simbólico del trabajo -desde la herencia greco-romana, transitando por la modernidad, la posmodernidad y la hipermodernidad actual-, delimita el horizonte de posibilidades de lo deseable, lo pensable y lo posible; incide en las trayectorias socio-laborales y en la dinámica grupal. Dicho legado es interpelado en el interjuego dialéctico entre la historia y las historicidades.

La estrategia metodológica utilizada es el estudio de casos. Se lleva a cabo un análisis longitudinal y transversal de los emprendimientos asociativos que integran el Programa Incubadora de Emprendimientos Asociativos Populares de la Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio, considerando la situación que dio origen y los motivos a partir de los cuales surgieron; la incidencia del legado simbólico del lugar del

trabajo en las trayectorias socio-laborales, así como la composición del colectivo y el campo de lo grupal como ámbito de autogestión.

Las consideraciones finales triangulan con resultados obtenidos en investigaciones y actividades de extensión, previamente realizadas y centradas en los aspectos psico-socio-simbólicos que facilitan y/o obstaculizan la apropiación del proyecto por parte de los trabajadores, como su construcción en tanto opción y alternativa contrahegemónica.

Summary

The transformations within the world of work, the weakness of employment such as it was conceived by industrial capitalism, as well as restrictions to the possibilities of getting employment have produced the emergence of self-generated occupations by workers, either individually or collectively.

Collective initiatives have demonstrated to be a suitable tool to combat unemployment and poverty in terms of facilitating socio-laboral insertion. The group operates in a positive way at isolation and vulnerability, nevertheless, this kind of associative groups initiatives have demonstrated to have great difficulties in terms of constituting themselves and consolidate.

Although either viability or sustainability depend on the interaction of multiple dimensions, we will focus in the psycho-socio-cultural dimension, regarding the modality of nonwage-earning labor in terms that it provides us with a complementary glance that is usually not seen, but that is a strategic one though it constitutes one of the risks that provoke the rupture of the self generated collective processes.

The socio-historical legacy of the symbolic place of work —from the greco-roman inheritance, journeying by modernity, post-modernity and present hypermodernity— delimits the horizon of possibilities of what is desirable, thinkable or possible; it affects the

socio-laboral trajectories and group dynamics. Said legacy is questioned in the dialectic inter-game between history and historicity.

The methodological strategy used is the study of cases. We performed a longitudinal and transversal analysis of the associative initiatives, that are part of the Incubator Collective Initiative Program for the Sectorial Commission of Extension and Activities within the Area, considering the situation that originated and motivated the emergence of such; the incidence of the symbolic legacy of the place of work in the socio-laboral trajectories and the composition of the group as well as the field of the group as a field of initiatives.

Our final considerations triangle the results obtained within researches and extension activities previously performed and centered in psycho-socio-symbolic aspects that facilitate and/or prevent the appropriation of the project by workers as well as its construction in terms of option and counter-hegemonic alternative.

Palabras clave: trabajo no asalariado—autogestión colectiva—vulnerabilidad psicosocial

Key words: non waged earning labor—collective initiative—psycho-social vulnerability

Tabla de Contenido

1. Introducción	1
2. Antecedentes y fundamentación teórica	9
Del empleo a la diversificación del mundo del trabajo	9
Coexistencia de modalidades de inserción laboral en el Uruguay	20
Trabajo no asalariado: ocupaciones autogeneradas individualmente	24
Trabajo no asalariado autogenerado colectivo-asociativo	29
3. La incidencia del legado simbólico del lugar del trabajo	49
3.1. Entre el determinismo y la libertad	49
4. Estrategia metodológica	65
4.1 Estudio de casos	70
Casos en pre-incubación	70
COFECA	71
COOPIMA	82
Casos de estudio en fase de incubación:	90
Ahora se puede	90
CTEPA	97
URUVEN	106
Casos de estudio en fase de desincubación:	118
COOMI	119
COFAPRO	125
5. Análisis transversal de los casos de estudio	131
6. Consideraciones finales	145
7. Referencias bibliográficas	151

1. Introducción

El trabajo asalariado, que fuera hegemónico en el capitalismo industrial junto al Estado desarrollista, así como la diversificación que asume en el actual capitalismo tardío, han sido el centro de atención de las investigaciones y debates en torno a las transformaciones del mundo del trabajo, quedando relegadas las modalidades de inserción laboral no asalariadas.

Las transformaciones mundiales en la organización del trabajo, que en nuestro país se consolidan, fundamentalmente, en la reestructuración productiva de la década del 90, se traducen en la disminución del modelo taylorista–fordista y la modalidad de inserción laboral a través del empleo asalariado tradicional; en la preeminencia de la informalidad, la precariedad y la flexibilidad laboral; así como en ciertas restricciones a la empleabilidad. Dichas características introducen la incertidumbre y vulnerabilidad como ejes centrales para todos y todas y se conforman como problema estructural, sobre todo, en la población que integra la denominada nueva pobreza.

El debilitamiento del modo de inserción laboral a través del empleo, junto a las restricciones a la empleabilidad que impone el mercado de trabajo, principalmente, en lo que concierne a la edad y el nivel educativo, han producido la emergencia de ocupaciones autogeneradas por los propios trabajadores-que-viven-de-su-trabajo (Antunes: 2005).

En el marco de las actuales sociedades del riesgo (Beck: 1994) y adentrados en la era del ascenso de las incertidumbres (Castel: 2010), el estar inserto en el mundo del trabajo a través de una ocupación autogenerada inscribe a estos trabajadores en la zona de vulnerabilidad (Castel: 2002). Vulnerabilidad entendida multidimensionalmente, abarcando desde los aspectos netamente económicos y la cobertura de las necesidades básicas, hasta la vivencia de la incertidumbre y la imprevisibilidad, que otorga menores posibilidades de anticipar, resistir y dar respuesta a las contingencias y riesgos externos e internos, así como, también, incrementa la fragilización de los vínculos.

La vulnerabilidad integra elementos del pasado, del presente y de la perspectiva de futuro, genera efectos sobre los procesos identitarios, complejizando la posibilidad de emergencia de sujetos colectivos. “La ascensión de la vulnerabilidad no es sólo la precarización del empleo sino también la fragilización de los soportes relacionales que aseguran la inserción en un medio en el que resulte humano vivir” (Castel 2010:38). La vulnerabilidad disminuye la capacidad crítica, contribuye al “desarme de la crítica” (Boltansky, Chaipello: 2002), produce sujetos sujetos a la inmediatez; favorece el predominio del conformismo y adaptación pragmática a las condiciones y las reglas de juego que se imponen desde el sistema. Conduce al “hombre unidimensional” (Marcuse: 1993) cuya subjetividad lo lleva a dejar de ser sujeto de su propia historicidad para ser objeto de la Historia de un sistema envolvente.

Aquellos trabajadores cuya inserción laboral se hace efectiva a través de una ocupación autogenerada individualmente pueden ver incrementada su vulnerabilidad debido al aislamiento, a la sobrecarga de tareas y de auto responsabilidades. Esto incrementa la indefensión (Chambers: 1989) producto de la falta de medios para afrontar las situaciones en la medida que exige niveles de autonomía, de iniciativa, creatividad y auto responsabilidad. Predomina la flexibilidad, tanto en la remuneración como en las múltiples funciones, las competencias incluyen recursos intelectuales y actitudinales (Supervielle, Quiñones: 2002)

Las ocupaciones autogeneradas colectivamente, por otro lado, aparecen como una alternativa frente al aislamiento y la vulnerabilidad. Conforman para algunos trabajadores una opción buscada y deseada que permitiría “realizar con autonomía de gestión la búsqueda de la subsistencia y el mejoramiento de la propia economía familiar, y en términos generales el de deseo de ampliar el control de las propias condiciones de vida” (Razeto 1990:73). Mientras que, para otros, constituyen una necesidad frente a las dificultades de empleabilidad.

“Partiendo de la transformación estructural que ha fragmentado nuestro entramado social durante las últimas décadas, se vuelve necesario pensar cómo ante el aumento vertiginoso de los asalariados precarios amenazados constantemente por la desocupación algunos trabajadores reaccionan agrupándose y luchando por mantener su derecho a participar en la esfera productiva. En algunos casos, el trabajar ‘sin patrón’ no se enmarca en una búsqueda principista de lucha de la clase

trabajadora frente al capital, sino que nace como el último manotazo de ahogado, para los que se sienten amenazados a ser expulsados del sistema” (Riero 2010:165).

Las ocupaciones autogeneradas colectivamente adquieren en el contexto de la hipermodernidad actual, diferentes modalidades contractuales, más o menos formalizadas, que incluyen las fábricas recuperadas, las cooperativas de producción, los emprendimientos de trabajo asociativos y las cooperativas sociales, entre otros. Más allá de las similitudes, diferencias y especificidades, todas han demostrado grandes dificultades, no sólo para poder constituirse como tales sino, también, para lograr sostenerse y desarrollarse.

El colectivo oficia de sostén frente a la fragilidad que conlleva la vulnerabilidad económica y psico-social, a modo de antídoto contra el aislamiento, pero, a la vez, se vuelve sumamente compleja la administración conjunta de los recursos económicos, de la organización del trabajo, de los vínculos, la autogestión, los tiempos, las ansiedades, las expectativas y las relaciones con el entorno comunitario, con las organizaciones, sociales, las instituciones públicas y las agencias creadas a estos efectos.

Las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente encuentran grandes dificultades para consolidarse y mantenerse. El proceso y el camino que van transitando diverge entre las que se clausuran por volverse inviables o insustentables, las que se aproximan al funcionamiento empresarial, las que llevan adelante procesos en situación de dependencia de las políticas públicas y las que desarrollan procesos autogestionarios en red. De todos modos, han demostrado ser una herramienta idónea para el combate al desempleo y la pobreza, operando como posibilitadores de inserción socio-laboral. Constituyen, así, una opción potencialmente estratégica al evitar que los trabajadores-que-viven-de-su-trabajo pasen a formar parte de los “residuos humanos, o para ser más exactos seres humanos residuales, excedentes y superfluos” (Bauman 2005:58). Permiten anticipar el riesgo de ruptura que implica el pasaje de la zona de vulnerabilidad al estado de exclusión. “La exclusión es lo que se encuentra al final de una cadena, lo que nos encontramos —y nos encontraremos cada vez más— en la exacta medida en que se renuncie a actuar río arriba, en las fuentes de la vulnerabilidad” (Castel 2002:2).

“Las estrategias asociativas y cooperativas son constructoras de conciencia colectiva solidaria y, muchas veces, están orientadas a erosionar el sistema de competencias y sus valores inherentes. Es en efecto, el mayor desafío es la construcción colectiva, solidaria y contrahegemónica, desde allí y solamente desde allí, se encontrarán caminos de sustentabilidad socio económica y por tanto nuestras propuestas y posturas deben estar orientadas en esa dirección” (Tomassino 2009:6). “Es preciso despertar y organizar la solidaridad en tanto que necesidad biológica de mantenerse unidos contra la brutalidad y la explotación inhumanas. Esta es la tarea. Comienza por la educación de la conciencia, el saber, la observación y el sentimiento que aprehende lo que sucede: el crimen contra la humanidad. La justificación del trabajo intelectual reside en esta tarea, y hoy el trabajo intelectual necesita ser justificado”. (Marcuse 1969:89). “No creemos que las cooperativas sean la panacea para todo tipo de males, pero son una alternativa válida, un instrumento alternativo con valores democráticos y estructuras económicas equitativas (...) la forma jurídica de la cooperativa es la que más se aproxima a la legitimación de una alternativa que interpele el modo de producción imperante” (Sarachu : 2006).

Si bien existe en nuestro país una larga trayectoria del movimiento cooperativo y este ha logrado particular reconocimiento en algunos sectores, los estudios¹, mayormente, se han centrado en las carencias económico-financieras, en el acceso a tecnología que permita competitividad y en las dificultades en la comercialización; quedando, generalmente, postergado el análisis acerca de las carencias relativas a la dimensión psico-socio-cultural.

En tanto la sustentabilidad y viabilidad depende de la consonancia entre las áreas² a) económico-contable-administrativa³, b) tecnológico-productiva⁴ y c) relacional y socio-jurídica⁵, focalizar específicamente el problema de investigación en los aspectos psico-socio-simbólicos de ésta última área tiene como fin aportar una perspectiva específica y diferente, respecto de los abordajes preexistentes⁶, a los efectos de producir conocimiento que articule y complemente lo acumulado hasta el momento.

¹ El Censo de Entidades Cooperativas arrojó cifras que indicaban que una cuarta parte de la población uruguaya ha tenido contacto o experiencias en relación con el cooperativismo. La mayor parte de las mismas son cooperativas de ahorro y crédito y de consumo.

² Programa Incubadora Universitaria de Emprendimientos Económicos Asociativos-Populares de la (INCOOP) Unidad de Estudios Cooperativos (UEC). Comisión Sectorial de Extensión y Actividades en el Medio Programa (CSEAM).

³ La carencia de capital, las restricciones de acceso a crédito, así como las dificultades en la administración y el manejo de los plazos económico-financieros, atentan contra las posibilidades de éxito de dichos emprendimientos.

⁴ El acceso y la disponibilidad de las nuevas tecnologías afectan la productividad y la competitividad.

⁵ Refiere a los “vínculos al interior del emprendimiento y en relación al contexto en el que participa, sus condicionamientos, dinámicas grupales, marco regulatorio, estatutos, acuerdos, composición social, necesidades, capacidades y potencialidades de los integrantes y sus relacionamientos; la organización, las condiciones y medio ambiente del trabajo.

⁶ En los ámbitos en los cuales se debate la viabilidad, los alcances y los límites de los emprendimientos

La dimensión psico-socio-simbólica refiere al interjuego entre Historia e historicidad, entre las condiciones objetivas y la subjetividad; entre la libertad y el determinismo; donde el legado socio-histórico en torno al lugar simbólico del trabajo, que se fue acumulando y transformando en los sucesivos modos de producción, desde la herencia greco-romana, pasando por la modernidad, la posmodernidad y la Hipermodernidad actual, se expresan y manifiestan en las trayectorias socio-laborales de los trabajadores y en la dinámica del colectivo, delimitando el horizonte de posibilidades de lo pensable, lo posible y lo deseable.

Dicho abordaje permite “recuperar la mirada propiamente sociológica de modo tal de recobrar la inscripción social, cultural e histórica de la ciencia. Reintroducir la idea de complejidad, de totalidad (...). Una ciencia nueva es aquella que trabaja con lo aleatorio, lo incierto, lo impreciso, lo indeterminado, lo complejo” (Morin 1990:28).

El legado socio-histórico del sentido del trabajo se articula con las condiciones materiales de existencia, con las trayectorias laborales, con los anudamientos (Fernández: 2006) dentro del colectivo y con el relacionamiento con las organizaciones sociales y el Estado, a modo, tanto de facilitador como de obstaculizador de los procesos autogestionarios.

Frente al pensamiento único, el pesimismo y determinismo, que nos hablan de que el único e irreversible camino posible es la globalización neoliberal orientada por el “homo economicus”, surgen el pensamiento complejo, la potencialidad de múltiples escenarios futuros alternativos, en los cuales se revaloriza otra forma del vínculo, sin caer en una visión ingenua y manteniendo una fuerte vigilancia crítico-reflexiva sobre las experiencias pasadas y los procesos en curso. Desentrañar los nudos críticos psico-socio-simbólicos que obstaculizan y/o facilitan los procesos de conformación y desenvolvimiento de los emprendimientos laborales asociativos y que, por tanto, los ponen en riesgo, es estratégico en la medida que dificultan la ruptura con sus propias biografías y obstaculizan el proceso grupal como ámbito de autogestión, incidiendo sobre el pasaje de la autogeneración de un

asociativos, las discusión suele centrarse en la relación capital-trabajo; en el poder y la dominación frente a la participación y la autogestión; la autonomía respecto de la dependencia del Estado, de los técnicos u de otros actores institucionales; su contribución a la reproducción del sistema versus la potencialidad de conformarse como movimiento contrahegemónico de cambio social; entre otros.

puesto de trabajo a modo de necesidad a la autogestión como opción alternativa y contrahegemónica.

La estrategia metodológica por la cual se optó fue el Estudio de Casos. “El estudio de casos implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprehensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés”. (Stake 1997:44). El mismo no se define por las técnicas utilizadas sino por el énfasis en la comprensión de procesos dentro de sus contextos, utilizando distintas fuentes de datos y la experiencia existente. La recolección de datos incluyó fuentes cuantitativas y cualitativas; documentos, registros de archivos, entrevistas y observaciones, así como resultados de investigaciones y actividades de extensión universitaria previamente realizadas. El uso de diferentes fuentes de información y técnicas de recolección conlleva a la triangulación, lo cual permite evaluar la estabilidad de los resultados.

Más allá y además de la temática común, la selección del material recopilado comparte una misma concepción epistemológica y una postura ético-política acerca del modo de abordar y aproximarse a la producción de conocimiento, así como la finalidad del mismo. En este sentido, se plantea la co-construcción y participación del investigador junto a los sujetos-objeto de la investigación, posicionándose desde la humildad y pluralidad epistemológica (Rhéaume: 2008) que evite la jerarquía de los saberes y articule lo vivencial con lo conceptual. También, y concordante con la concepción epistemológica de la Sociología Clínica, se propone que para poder aprehender los fenómenos sociales en forma integral se necesita un enfoque interdisciplinario que articule dialécticamente objetividad y subjetividad; estructura y actor social; el peso de los contextos socio-históricos y los entornos psico-familiares, junto a la libertad del individuo de ir construyendo su propia historicidad. Por último, pero no por ello de menor importancia, se trabaja desde la concepción que sostiene que toda construcción interpretativa implica un compromiso con una postura ético-política, donde el sentido de la producción académica es el de aportar a la transformación social.

A los efectos, a su vez, de hacer efectiva la “generalización de las prácticas integrales” (Tomassino: 2008), se coordinó con el Equipo del Programa de Incubadora Universitaria de Emprendimientos Económico-Asociativos Populares (en adelante:

INCOOP/UEC), acordándose llevar adelante un análisis transversal de los casos que estaban siendo abordados por dicho Programa en sus respectivas fases: preincubación, incubación y desincubación⁷. Siguiendo la tipología de Stake, estamos ante un estudio de casos múltiple, ya que los mismos se estudian en forma conjunta a efecto de llegar a cierto grado de generalización. Se trata de un tipo de Estudio Instrumental Extendido a varios casos, en el entendido que el interés en ellos no radica, principalmente, en el valor intrínseco de cada uno sino como insumo que aporta a la comprensión más general del fenómeno.

Los siete emprendimientos que se encuentran al momento del cierre del trabajo de campo en las respectivas fases son los siguientes: En fase de preincubación: Cooperativa de Clasificadores Felipe Cardozo (COFECA) —en la usina municipal de disposición final de residuos— y Cooperativa COPIMA, planta recuperada por los trabajadores de producción de fibra de poliéster de la Ciudad de San José. En fase de incubación: Ahora se puede: colectivo de clasificadores que viene trabajando en la planta municipal de UNIVAR; Cooperativa de Trabajadores de emprendimiento Popular Autogestionario de producción de fideos y pastas secas CTEPA, que aspira a poner en funcionamiento una planta en el espacio del Parque Tecnológico Canario y URUVEN, curtiembre de larga trayectoria de resistencia como fábrica recuperada y cuyo emprendimiento cooperativo productivo actualmente se ubica en el barrio Nuevo París de Montevideo. En fase de desincubación: Cooperativa Social COOMI de Mantenimiento Integral y COFAPRO, cooperativa de producción de conservas, mermeladas, envasados y licores.

En primer lugar, se llevó a cabo un estudio longitudinal de cada caso del Programa INCOOP concebido como una estrategia de investigación dirigida a comprender las

⁷ La incubación es un proceso de intervención que implica tres fases: la fase de pre-incubación, la incubación propiamente dicha y, por último, la fase de desincubación. Al inicio, en la fase de pre-incubación, las actividades se orientan hacia la construcción conjunta del diagnóstico, en donde se explicita la demanda y las expectativas mutuas que se formalizan, en caso de concretarse, a través de un acuerdo de trabajo aprobado entre el emprendimiento y el equipo universitario. La fase de incubación propiamente dicha pone en práctica dicho acuerdo en cuanto a objetivos, plazos, metas, metodología y responsabilidades compartidas. Los ejes centrales se van identificando y readaptando las estrategias. Por último, “la des-incubación es una fase que se orienta a definir con los integrantes del emprendimiento nuevos modos de relación y trabajo conjunto; supone el cierre del proceso de incubación, generando diferentes alternativas que pasan por mantener asesoramientos puntuales en algunas áreas, trabajo a demanda, derivación a otros programas de apoyo y/o generación de procesos de co incubación de nuevos emprendimientos que cuenten con los aportes de los emprendimientos ya incubados”. (Sarachu 2009:17)

dinámicas presentes en contextos singulares en relación con los nudos críticos psico-socio-simbólicos que operan como facilitadores y/o de obstáculos, poniendo en riesgo a los emprendimientos autogenerados y autogestionadas colectivamente. En cada uno se tomó en cuenta: a) la situación que dio origen y los motivos a partir de los cuales surgieron; b) la incidencia del legado simbólico del lugar del trabajo en las trayectorias socio-laborales y c) la composición del colectivo y el campo de lo grupal como ámbito de autogestión.

En una segunda etapa, se realizó un análisis transversal de los casos de preincubación, incubación y desincubación que se están llevando adelante, articulando lo diacrónico con lo sincrónico. Es desde los propios datos aportados que se van construyendo abstracciones, conceptualizaciones y clasificaciones producto de la posibilidad de reunir acontecimientos que, al compartir características y significados, permite agruparlos. Para ello, es necesario llevar adelante un proceso analítico de codificación a través del cual el dato es conceptualizado e integrado a la teoría. Implica la construcción de categorías, de modo tal de generar conceptos que permitan comprender la idea central. A partir de allí, la construcción de subcategorías aporta a la claridad y especificidad del fenómeno a estudiar.

Por último, en las consideraciones finales, y a los efectos de complementar, triangular, así como ampliar la perspectiva interpretativa y el trato holístico del fenómeno, se integran al análisis aspectos pertinentes, significativos y relevantes del material de campo, articulado con las sistematizaciones de las investigaciones y actividades de extensión previamente realizadas. Se aborda el análisis deductivamente desde el marco teórico, a la vez que se procede inductivamente, ya que son los propios actores sociales los más aptos para dar sentido, significar y resignificar su situación respecto del mundo del trabajo. La articulación del proceso deductivo junto al inductivo habilita la formulación de hipótesis progresivas que se irán reformulando, ampliando y profundizando a lo largo de todo el proceso de investigación.

2. Antecedentes y fundamentación teórica

Del empleo a la diversificación del mundo del trabajo

El Siglo XX, regido bajo la égida del modo de producción capitalista, específicamente del capitalismo industrial, el Estado benefactor y las concepciones desarrollistas, convirtió al empleo en el eje centralizador y estructurador de la vida individual y colectiva. El lugar que el sujeto ocupaba dentro de las relaciones sociales de producción lo ubicaban dentro de una sociedad jerárquicamente organizada, otorgándole un lugar real y simbólico dentro de esta.

El paradigma de la modernización, que predominara en Europa entre los años 50 y 60, que diera lugar a un intenso desarrollo económico y social, sustentado en el keynesianismo, fundamentalmente en Europa y Estados Unidos, colocó en el progreso técnico la condición del progreso social, con el predominio del modelo taylorista-fordista de organización el trabajo, entendido como empleo.

Este paradigma, ampliamente difundido por la Comisión Económica para América Latina (en adelante: CEPAL), fue tomado como ejemplo a seguir por los actores sociales hegemónicos en los denominados países en vías de desarrollo, a la vez que fue criticado por otros actores sociales y académicos⁸, que interpelaron los conceptos de atrasado y de moderno, contraponiendo a la hipótesis evolutiva y progresiva la concepción dialéctica que indica que el atraso de unos deviene de la interrelación de inequidad y poder entre ambos hemisferios. En todo caso, en estas latitudes no se trataría de profundizar el desarrollo económico y tecnológico sino de la constitución de un incipiente proceso de industrialización, de conformación de la propia clase trabajadora y de sus organizaciones representativas.

⁸ Entre los principales críticos se ubica a George Friedmann, hacia los años 60, quien cuestiona el paradigma de la modernización, la explotación, la opresión y la enajenación del sistema taylorista-fordista de organización del trabajo.

Existe, por tanto, una extensa bibliografía dedicada al Estado desarrollista. Más allá del grado de alcance y de las especificidades que adquirió en cada región, el paradigma modernizador vigente a lo largo de varias décadas ofició como guía y orientación de las políticas de Estado hacia el desarrollo del capitalismo industrial, incidiendo, sobre todo, en los asalariados urbanos. Abundan los estudios sobre este modo de organización del trabajo, la distribución jerárquica del saber-poder, separando concepción de ejecución, donde las calificaciones se definen para cada puesto de trabajo y se produce la alienación en el trabajo asalariado, entre otros. A pesar de las distancias temporales y ciertas diferencias conceptuales que cuestionan la extensión y alcance del modelo desarrollista modernizador en Latinoamérica, tanto al modelo cepalino de aquellas épocas, como al dependientista, se los puede encontrar, aún hoy, vigentes en diversos actores del universo político y académico.

El burgués y el proletario conformaron las figuras emblemáticas del capitalismo industrial constituyéndose en fuente de identidad y produciendo mecanismos claros de reconocimiento. El empleo es, de este modo, el generador de identidad, entendida, de manera dialógica, como un proceso de reconocimiento mutuo. La relación de reconocimiento es constructora de subjetividad, uno se constituye como sujeto en la medida que reconoce al otro como sujeto y es reconocido por éste (Honnet: 1992).

Así como el reconocimiento estaba dado por el empleo, el paria (Arendt: 1993) pasa a ser el desempleado o aquel trabajador precario e informal que no encuentra un lugar como asalariado. Esta situación es considerada, en un principio —teniendo como horizonte el modelo anterior— transitoria y de excepción, frente a la cual el Estado debía dar respuesta a través de políticas sociales focalizadas, con el objetivo de lograr una reinserción en el menor tiempo posible.

La reestructuración productiva que se llevó adelante en el marco de las políticas neoliberales de las últimas décadas del pasado milenio condujo a la polarización social y a la constitución de dos mundos, el de los *winner*s y el de los perdedores.

La implementación en América Latina del modelo de ajustes estructurales en la década del 90, basados en la modernización tecnológica, la apertura externa y la

globalización, ha impactado fuertemente sobre el mundo del trabajo. Dicha reestructuración presenta profundas alteraciones en el mundo del mismo, entre los que se destacan:

“En la esfera de la producción, se observa el aumento de las tasas de ganancia con base en el crecimiento de la productividad del trabajo posibilitada por el uso de nuevas tecnologías y nuevas formas de consumo de la fuerza de trabajo. En la esfera de la circulación, esa reorganización incide en cambios en el mercado consumidor, determinando nuevas formas de competencia entre las firmas, basadas en la selectividad de los mercados y en el marketing de calidad de los productos. En la esfera socio-política e institucional se experimentan nuevas modalidades de control del capital sobre el trabajo, que exigen un conjunto de reformas institucionales y la implementación de mecanismos capaces de promover la adhesión y el consentimiento de los trabajadores a los cambios requeridos”. (Mota 1998:73)

La reestructuración productiva ha sido el foco de atención de la Sociología del Trabajo, luego de la crisis del modelo desarrollista. En América Latina, puede ser conceptualizada como la transformación de la base sociotécnica de los procesos productivos, en sus niveles tecnológico, organizacional, de relaciones laborales, del perfil y cultura del trabajo (de la Garza: 2000). Aunque no se pueda hablar estrictamente de un post fordismo, ya que aquí nunca se llevó a cabo el fordismo en forma pura, las razones estructurales de la desocupación y la crisis del modelo del pleno empleo tienden a la polarización de la relación capital-trabajo; conducen a las estrategias empresariales de reingeniería, a la producción flexible, a la segmentación de los mercados, al involucramiento del trabajador para lograr el aumento en la productividad exigidas por las nuevas condiciones de competencia globalizada; a la flexibilidad, precarización e informalidad en los mercados de trabajo urbanos. También, produjo un incremento del desempleo estructural, dando lugar al surgimiento de los supernumerarios (Castel: 1997). En este marco, la CEPAL de los años 90 introduce la noción de que es necesaria una “transformación productiva con equidad”.

La mutación civilizatoria en la que estamos inmersos en este nuevo milenio conlleva profundas transformaciones en el mundo del trabajo. La dualización posiciona a algunos trabajadores en la zona de integración (Castel: 2002) o polo managerial (de Gaulejac: 1998), a la vez que produce precariedad, exclusión y desempleo para otros,

mientras la flexibilidad, la incertidumbre y la vulnerabilidad atraviesan, de diverso modo, a todos y todas.

“Lejos del fin del trabajo se produce en nuestra sociedad un crecimiento y profundización de la heteronomía encubierta de libertad, una subjetividad inauténtica y extrañada, que se expresa en las nuevas formas organizativas del trabajo que ensayan las empresas” (Mota 1998:83).

Estamos ante la coexistencia de trabajo de calidad, calificado y bien remunerado en las grandes empresas y el trabajo inestable, precario, no calificado y mal remunerado, o, directamente, ante la exclusión y el desempleo.

La zona de integración: *los winners* incluyen trabajos de calidad, calificados y bien remunerados. Se retoma el paradigma adaptativo, articulándose con la teoría del *management*. Esta mirada impacta, sobre todo, en el sector empresarial y en los técnicos que lo asesoran. La academia toma esto como objeto de análisis, realizándose múltiples y diversos trabajos empíricos en torno a estudios de casos vinculados a las transformaciones en la organización del trabajo dentro de las grandes empresas⁹. Las denominadas teorías del *management* se desarrollan desde una perspectiva fundamentalmente económica, desestimando a los sujetos sociales, los trabajadores y los sindicatos como tema de análisis y reasaltándose la emergencia del empresario. La economía gana terreno como enfoque primordial, pero con una visión más tecnocrática. La idea que predomina ya no es la de modernización sino la adaptación a un nuevo patrón internacional, en relación con las nuevas formas de organización del trabajo. Este modo de abordar las transformaciones vinculadas a la reestructuración de las empresas y su impacto en los trabajadores y en los

⁹ Acerca del polo o zona de integración, se están desarrollando actualmente una serie de estudios desde diversas disciplinas: sociología del trabajo, psicología laboral, derecho laboral, salud ocupacional, entre otras, que se focalizan en las transformaciones de la organización del trabajo dentro de las empresas, tanto públicas como privadas; en los procesos de reestructuración productiva; en la innovación tecnológica; en la especialización flexible y las competencias actualmente exigidas; la psicodinámica del trabajo, las repercusiones psico-físicas; así como las adaptaciones de la legislación, las nuevas reglas visibles e invisibles de las relaciones laborales y su incidencia en la sindicalización. Por otro lado, surge, en relación con esta temática, una línea de análisis crítico que coloca el centro en el trabajador como sujeto y actor social, enfatizando en el costo de la excelencia (Aubert, de Gaulejac: 1989); o lado oscuro de la calidad total (Araújo: 2002), en las repercusiones psicosociales de esta nueva modalidad de organización del mundo del trabajo, en las nuevas patologías colectivas (Moise: 2001) y en la relación entre Hipermodernidad y el trabajo (Rhéaume: 2009).

nuevos modos de organización del trabajo se aproxima a una mirada estructuralista, determinista y evolucionista, ya que plantea que el nuevo modelo de producción flexible está sustituyendo al fordismo, presentándolo como un proceso inevitable y predeterminado. “Subjetividad, acción colectiva y las posibilidades de desarrollos alternativos, escapando al evolucionismo y al funcionalismo, no aparecen, por lo menos con claridad en las teorías de reestructuración” (de la Garza 2000:225). Lo integran trabajadores que se ubican en el polo promocional que reúne a los obreros calificados que se vuelven técnicos y pasan a ser trabajadores por cuenta propia y/o *managers* de las grandes empresas. Dejan de participar en instancias colectivas —como sindicatos o partidos— y se restringen a llevar adelante su carrera profesional como medio de revalorización personal (de Gaulejac: 1998). En este sentido, el polo promocional con los valores manageriales de éxito, eficacia, calidad total, y ser performante en todos los aspectos de la vida, oficia como el modelo bajo la prerrogativa de hacer posible formar parte de los *winner*s y estar ubicado en la zona de integración. Predomina la desterritorialización del lugar de trabajo, la cual se manifiesta explícitamente en aquellas ocupaciones como el “teletrabajo”, pero también se la puede observar, en forma menos evidente, en todas aquellas actividades que implican asesoramiento, servicios técnicos y compra-venta con toda su diversidad; en las condiciones de trabajo que conllevan contratos a término, trabajo en domicilio, estancias temporales en otras ciudades u otros países. Estar “hiperconectados” al trabajo, disponibles todo el tiempo a través de las tecnologías de la comunicación: los teléfonos celulares e internet. Trayectorias cambiantes y fragmentadas. Opciones vinculadas con el deseo y, de lo contrario, el cambio; sin dramatismos, ni exitismos. Las nuevas modalidades de organización del trabajo obligan a mayor reflexividad, implican afrontar situaciones nuevas, inéditas e imprevistas, reduciendo el margen para las acciones mecánicas, repetitivas o estandarizadas. El “trabajo independiente” tal como es denominado por los propios actores que pertenecen a este polo, no sólo “no comporta tragedia ni Apocalipsis” (Lipovetsky: 1999) sino que es, en muchos casos, celebrado. Estos sectores experimentan mayor stress y mayor competitividad. Expresan estar conformes o, mejor dicho, adaptados a las circunstancias. “Somos parte de una cadena imparable donde nos sabemos dominados pero a la vez estamos acostumbrados y decidimos seguir el ritmo para no ser excluidos”. (hombre, 40 años) Estos trabajadores se ocupan de vivir el presente, el día a día, contando con la certeza de la incertidumbre acerca de lo que pueda pasar en el futuro. No se establecen vínculos profundos, el trabajo demanda muchas horas al día y los sujetos están

abocados a ello, dejando de lado vínculos y tiempo libre. Se puede decir que en este polo o zona de integración predomina la búsqueda de mecanismos de adaptación y cierto conformismo único al reconocimiento del desgaste psíquico que conlleva.

En contraposición, los perdedores, el polo o zona de exclusión, reúne a aquellos trabajadores insertos laboralmente en ocupaciones de bajo prestigio e ingresos, cuyas condiciones de trabajo son precarias, zafrales, informales o formales con alta rotatividad; tienen limitado acceso a la seguridad social; las habilidades operativas y concretas que se les exige requieren de escasa capacitación. En la medida que existe una relación positiva entre el nivel educativo alcanzado y la calidad del trabajo, la escasa capacitación y el bajo nivel educativo conseguido por esta población incide directamente en el acceso al mundo del trabajo y las condiciones del mismo. Las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas, generalmente informales, el cuentapropismo y las “changas” suelen ser las alternativas de inserción laboral. Los bajos ingresos generan una preponderancia de las múltiples ocupaciones, más de un trabajo, dos o tres inserciones laborales, entre las cuales se combinan horarios diurnos y nocturnos; empleo formal y otro informal; entre semana y fin de semana, produciendo una hiperpresencialidad del mundo del trabajo en la vida cotidiana. Sin embargo, frente al temor del no-trabajo y el “fantasma del desempleo” (mujer, 39 años) esta situación vital no es vivida con dramatismo, queja o insatisfacción. Parece regir cierto “principio de realidad”, por el cual manifiestan que, en función del nivel educativo alcanzado, esas son las condiciones laborales posibles de lograr. En el mismo sentido, opera la edad como restrictor de acceso al empleo formal, en los que se encuentran en la etapa alta del ciclo vital/laboral. Es en estos en quienes se incrementa la probabilidad de ser dañado por los cambios en las condiciones del entorno y por sus propias limitaciones. Aparece así, en el discurso, cierta nostalgia por un pasado que les fuera transmitido generacionalmente, más simbólico que real, ya que sus propias trayectorias laborales son más bien cortas y fragmentadas. “Una fábrica donde todo el barrio gire alrededor de esa fábrica”. (hombre, 54 años). Dicho discurso se aproxima al imaginario del paradigma industrializador-modernizador y el modelo del empleo como garante de seguridad, desarrollo y bienestar, tal como fue formulado y extendido en el siglo XX. Actualmente, y frente al fantasma del no-trabajo y el desempleo, manifiestan “...dentro de lo que es mi situación, yo estoy bien, estoy a gusto con mi trabajo, acá es bastante tranquilo” (hombre 35 años); aunque se trate de jornadas extensas, en malas condiciones

laborales y con baja remuneración. En los más jóvenes, por otro lado, predomina una alta frecuencia y naturalización de la rotación y sustitución de un lugar de trabajo por otro. “Yo ahora estoy en este trabajo, antes estuve en otros, y si no me gusta, o no da, me voy para otro” (hombre 25 años). Se puede decir que en el polo o zona de exclusión nos encontramos con la combinación de una mayor exposición al riesgo, a la vez que con una interiorización de mecanismos de adaptación junto a visiones básicamente conformistas.

La polarización social y del mundo del trabajo nos indican que “las sociedades de América Latina no están en camino de convertirse en ‘sociedades de clase media’, al menos en lo que se refiere al empleo y sus ingresos, (...) al contrario, todo indica que en la estructura ocupacional se han asentado las bases de una sólida y estable polarización del ingreso” (CEPAL: 2000^a:68).

La creciente percepción ciudadana, sobre todo, en las áreas urbanas de la América Latina, de personas que se sienten sometidas a condiciones de riesgo, inseguridad e indefensión y las condiciones objetivas que la sustentan son reflejo de un fenómeno de creciente vulnerabilidad social, que abarca no sólo a los estratos populares sino también a parte importante de los estratos medios. La adaptación a la “sociedad del riesgo” (Beck: 2002) conlleva un repliegue hacia sí mismo, al propio desarrollo profesional, a la capacidad de anticipar los peligros, de soportarlos y de enfrentarlos biográficamente. El pasaje de la sociedad de clases a la sociedad del riesgo (Beck: 2002) conlleva a que ya no sea la solidaridad de clase la clave para combatir la miseria y evitar el descenso social sino que “rescatarse” es la consigna y su abordaje es individual.

“Las grandes transformaciones en juego durante esta etapa pasan por una importante recodificación del lugar del Estado, pero también por una redefinición del lugar del sujeto (...), este nuevo sujeto estimulado permanentemente a ser activo y a responsabilizarse de sus actos, a tomar su destino en sus propias manos es impulsado a asumir su propia conducta como una “empresa”. (Enriquez: 2010)

También han contribuido al desarme de la crítica social. Haciendo un paralelismo con la obra clásica de Max Weber, la “*Ética protestante y el espíritu del capitalismo*”, Luc Boltansky y Eve Chiapello nos hablan de un primer espíritu del capitalismo en el cual predominó la moral del ahorro; un segundo espíritu del capitalismo cuya guía era el desarrollo de las competencias; y un tercer espíritu del capitalismo, el de hoy, donde lo

más importante es saber gestionar su propio yo. La tendencia es a la individualización. La individualización de la burguesía se traslada al trabajador. Predomina la flexibilidad, flexibilidad naturalizada e instalada, tanto interna como externa. (Supervielle, Quiñones: 2003). La flexibilidad interna se identifica con polivalencia, con la autonomía y la capacidad autorreguladora de los individuos; mientras que la flexibilidad externa refiere a las tercerizaciones, junto a las diferentes formas contractuales. Esto ha permitido trasladar a los sujetos las incertidumbres del mercado. La empresa no sólo domina las actividades propiamente económicas sino que las no económicas se gestionan cada vez más como empresas: la vivienda, la familia, la vida cotidiana.

La dualización y polarización entre *winner*s y perdedores se produce y complejiza en un contexto actual de simultánea coexistencia de múltiples modos de inserción en el mundo del trabajo que abarcan: a) formas pre-capitalistas de organización del trabajo, sobre todo, en áreas rurales; b) el modelo taylorista-fordista, típico del industrialismo, que produce los opuestos empleo-desempleo; c) nuevas formas de organización del trabajo, tanto en el ámbito público como privado, vinculado con las nuevas tecnologías, con nuevas políticas de gestión y con diversidad de formas contractuales en las relaciones laborales; d) modalidades de trabajo autogeneradas individualmente en tanto trabajador autónomo, independiente y el cuenta propista; y e) el trabajo autogenerado colectivamente, como las fábricas recuperadas, los emprendimientos asociativos y las cooperativas de trabajo.

“Las transformaciones en los modelos de desarrollo y sus repercusiones en los modos de organización del trabajo, en los trabajadores y en los colectivos de trabajadores han sido el campo desde el cual se ha desarrollado a nivel internacional, regional y nacional, la Sociología del Trabajo, a partir de la segunda mitad del siglo XX. Dichos debates articulan los modelos de desarrollo y las reestructuraciones productivas con las repercusiones que éstos han tenido en los modos de concebir y organizar el trabajo por parte de los actores sociales directamente involucrados, siguiendo la línea que iba de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado” (de la Garza 2000:230).

Los antecedentes de las Ciencias Sociales y de la Sociología del Trabajo en particular, respecto de las respectivas modalidades anteriormente expuestas, son diversos y desiguales en cuanto a su centralidad y desarrollo. En los ejes temáticos y en los debates se ha priorizado, en primer lugar, un abordaje macro del estudio de los modelos de desarrollo y, en menor medida, el nivel micro, el cual se ha adentrado en analizar, desde la

perspectiva del trabajador, el estudio de la clase obrera, enfatizando en la explotación y enajenación del trabajador asalariado.

A su vez, han tenido amplia difusión mediciones de las tasas de empleo y desempleo¹⁰. Tanto la investigación académica como las políticas públicas y la intervención social suelen estar dirigidas a la zona de exclusión, caracterizada por la marginalidad y la desafiliación social. Buscando explicar las razones estructurales de la desocupación, un grupo de pensadores neomarxistas reintroduce la idea de la polarización capital-trabajo, que explica las estrategias empresariales de reestructuración y analiza la fábrica como estructura de poder. Estos estudios fueron, en muchos casos, la base para la formulación de programas sociales focalizados hacia la reinserción de los desocupados. Es accesible encontrar una enorme cantidad de datos e información estadística que describe la cantidad neta y porcentual de desocupación, discriminarla por sexo, edad, tipo de ocupación, zona geográfica, etc. Sin embargo, y más allá de las discusiones teórico-metodológicas acerca del modo en que se construyen los datos, los mismos no dan cuenta de las deconstrucciones y reconstrucción identitarias, de la resignificación del lugar del trabajo, sus repercusiones en la subjetividad y su incidencia en la conformación de nuevos sujetos colectivos. Desde otra perspectiva, y en la línea de centrar la mirada en el “trabajador sin trabajo”, se encuentra, a nivel nacional, bibliografía resultante de investigaciones sobre el tema: “*Impactos del desempleo. Transformaciones en la Subjetividad*”, “*Más allá de las cifras, Repercusiones del desempleo y las nuevas formas de exclusión social*” y “*Trabajo y No-Trabajo en el Litoral Norte*” (Araújo: 2004;2006;2008). Esta perspectiva permite pensar lo laboral, entonces, no sólo como vínculos estructurales sino, también, introduciendo la deconstrucción y construcción de identidades y las resignificaciones del trabajo por parte de los sujetos que se encuentran en la encrucijada de haber sido socializados en el modelo del trabajo asociado al empleo y que

¹⁰ Quienes se encuentran, en la actualidad, incluidos en esta modalidad de inserción dentro del mundo del trabajo, se ubican en el polo tradicional, que se caracteriza por ser generador de sentimientos de pertenencia e identidad y de habilitar la organización colectiva de los trabajadores. Los trabajadores adultos, mayores de 40 años, así como los sectores de nivel socioeconómico y educativo medio-bajo, se mantienen apegados en mayor medida a este modelo, que parece ofrecer niveles de certeza, escasa flexibilidad y disminución de las incertidumbres a las cuales el sujeto se ve expuesto. La inserción en el mundo del trabajo a través de modalidades precarias e informales no es vivida como trabajo real. Se enfatiza en la dignidad del trabajo entendido como empleo y el temor es el fantasma del desempleo.

deben enfrentar a un mundo del trabajo con restricciones a la empleabilidad, precario y flexible, en un mercado de trabajo que integra a unos y excluye a otros¹¹.

Se desprende de lo antedicho que han quedado, mayormente, de lado, el estudio de la modalidad de inserción laboral en condiciones no asalariadas, ya sean las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas, individual como colectivamente.

Las diversas, confusas y poco estrictas formas en que se denomina al trabajo no asalariado da cuenta de la escasa producción de conocimiento en torno a dicha modalidad. Estas se encuentran, frecuentemente, en la literatura específica, denominadas, a través de nociones aproximativas, como: autoempleo, empleo atípico, trabajador por cuenta propia, independiente, autónomo, asociado, cooperativo, entre otros. Mientras autoempleo y empleo atípico ponen el acento en el concepto de empleo, los otros conceptos colocan el énfasis en el propio trabajador.

En lo que refiera al autoempleo y empleo atípico, comparten, como el propio nombre lo indica, la referencia al empleo. Aquí nace la primera contradicción y diferencia sustancial, ya que la distinción entre trabajo y empleo constituye, justamente, uno de los elementos teóricamente claves en la comprensión de las nuevas modalidades de inserción en el mundo del trabajo. Empleo refiere específicamente a las relaciones laborales asalariadas —también denominadas en el Glosario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) como dependientes, subordinadas, o por cuenta ajena—, las define el hecho de la existencia de un empleador. Por lo tanto, la noción de autoempleo constituye, de este modo, una contradicción en sí misma. Por su parte, la noción de empleo atípico adolece también de dicha contradicción, a la vez que agrega la compleja distinción entre lo típico de lo atípico, aquello que estaría dentro de lo social o normativamente pautado respecto de lo que escapa de dicha construcción social. Según dicho Glosario, empleo atípico hace referencia a un conjunto de relaciones laborales que se contraponen a los contratos de trabajo típicos. Éstos se caracterizan por contemplar un trabajo en régimen de plena dedicación y por cuenta de un único empleador, así como por su duración indefinida, que puede ser interrumpida por el empleador sólo por causa justificada. A la

¹¹ Estas investigaciones I+D financiadas por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (en adelante: CSIC) fueron realizadas, desde el equipo de investigación que integro, en Sociología e Historia Social del Uruguay de Facultad de Psicología.

inversa, el trabajo atípico identifica una situación caracterizada por la ausencia de garantías y de expectativas de continuidad en el empleo.

Se visualiza, de este modo, cierta indistinción en relación con el empleo precario, ya que se coloca lo atípico asociado a las condiciones de trabajo, los ingresos y las prestaciones en materia de seguridad social. Se entiende por empleo precario toda relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación. Se confunden precariedad laboral con informalidad, al combinarse las condiciones de trabajo con el tipo de contratación, que tiene que ver con el modo de formalización de la actividad laboral.

Por su parte, trabajador por cuenta propia, independiente, autónomo, individual o colectivo, colocan en el centro en el propio trabajador. pero son deficitarias en cuanto a un abordaje multidimensional del fenómeno, debido a que se focalizan en los aspectos jurídicos y económicos, colocando en un segundo plano, o incluso, muchas veces, ignorando los aspectos psicosociales y simbólicos. Se denomina trabajo independiente colectivo a aquel que es gestionado por un conjunto de personas que pueden ser socios y conformar pequeñas y medianas empresas, —en adelante: PYMES— o ser miembros de cooperativas u otros modos de asociatividad con autogestión.

Coexistencia de modalidades de inserción laboral en el Uruguay

La implementación en la región, en los 90, del modelo neoliberal, estableció en nuestro país profundos cambios, en general y en la organización del trabajo, en particular. Los efectos se hacen más visibles con la crisis económico-financiera a comienzo del presente milenio, al llegar a los más altos índices de desempleo, que ascienden al entorno del 20% en 2002, produciendo, más allá de las altas cifras, múltiples y multidimensionales repercusiones individuales, familiares y societales, y generando profundos “*Impactos del desempleo. Transformaciones en la subjetividad*” (Araújo: 2006); heridas que alcanzan y sobrepasan la dimensión económica para expandirse sobre el aislamiento psico-social, la ruptura de lazos sociales, la caída de la autoestima, la emergencia de diversas patologías físicas y psíquicas, la fragilidad identitaria y la desorientación espacio-temporal. Se constituyen nuevos desaparecidos civiles (Araújo: 2004), para quienes la situación de desempleo deja de pensarse como coyuntural para pasar a ser un problema estructural. La creciente precarización del trabajo se acompaña del debilitamiento de los derechos sociales, lo cual condujo al incremento de la denominada nueva pobreza¹², cuyas condiciones de existencia generan la producción y reproducción de la pobreza.

¹² El Uruguay —al igual que en los demás países de América Latina, especialmente el Cono Sur— ha sufrido un proceso de empobrecimiento masivo, no sólo debido al creciente número de pobres sino, también, al advenimiento de nuevos pobres. Lo que pasará a denominarse nueva pobreza es consecuencia de la hegemonía neoliberal. Durante dicha hegemonía se produjo un cierto consenso en el diagnóstico sobre la pobreza, promovido por las agencias de desarrollo, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, quienes consideraron que el crecimiento económico y el libre mercado tienen un rol central en generar bienestar y reducir la pobreza. La pobreza se define en términos de falta de ingresos y de activos básicos. Se estableció una relación positiva entre globalización, pobreza y desarrollo. Para determinar a la población considerada “pobre” se utilizó la medida de necesidades básicas insatisfechas (NBI). Las necesidades básicas se constituyen, además, en una categoría central del sistema discursivo del Desarrollo Humano (Álvarez Leguizamón:2005), cuyas fuentes derivan del pensamiento neoliberal de Hayek y Friedman, que influyeron en los postulados promovidos por el Consenso de Washington de finales de los años ochenta. Otra mirada sobre las formas de encarar los estudios de la nueva pobreza es el llamado abordaje “subjetivo” y “participativo”, que rechaza la visión centrada en la relación consumo/ingreso por considerarla reduccionista y estrecha. También, ha adquirido relevancia el discurso acerca de la pobreza centrado en el desarrollo humano que se basa en la creencia de que la pobreza es causada o producida no por falta de empleo o salarios dignos, sino, sobre todo, por carencia de capacidades, de activos intangibles o capitales sociales. Se parte de la hipótesis que reforzando los recursos son los propios pobres los que deben salir de la pobreza. Otros estudios demuestran que en las ciudades, las redes sociales, que antes servían como colchón o nicho para contrarrestar la pobreza, se han debilitado, fragmentado o perdido. También hay nuevos conceptos que explican la pobreza en términos de vulnerabilidad y exclusión. Las transformaciones en el mundo del trabajo, la flexibilización salarial, la desocupación, la subocupación, la informalidad y la precarización del trabajo son miradas como producto —no sólo de factores contextuales, como las consecuencias de las reformas estructurales propiciadas por las reformas neoliberales—, sino desde el punto de vista del materialismo histórico, explicándolas en relación con las nuevas formas de acumulación del capital a nivel global y local (Neffa:2005; Escobar:2005; Farah:2005). Se comienza a abordar las causas de la

La posterior, necesaria y vital reinscripción en el mundo del trabajo en los primeros años del presente milenio se dio en un contexto de reestructuración productiva, cambios en el modo de organización del trabajo en las empresas, debilitamiento del movimiento sindical y minimización de las políticas públicas. A nivel individual, ante la crisis, se desplegaron múltiples estrategias de salida laboral que se caracterizaron por: a) un fuerte proceso migratorio, fundamentalmente a España y Estados Unidos; b) reinscripción laboral a través de trabajos precarios, informales, mal remunerados y sin cobertura de seguridad social, predominantes en adultos con baja calificación y formación, surgiendo e incrementándose visiblemente el número de cuidacoches, vendedores y artistas callejeros y del transporte, malabaristas y jardineros, entre otros; c) los sectores más jóvenes con mayor nivel educativo y capital social, pasaron a utilizar como estrategia la adquisición de conocimiento, tratando de incrementar sus competencias, ya que la demanda de trabajo pasó a incluir aspectos vinculados a la tecnología y la informática, asociados a servicios que requieren, además de competencias técnicas, competencias humanas, surgen los *knowledge workers*, como una categoría reciente, pero numérica y estratégicamente significativa; este tipo de trabajadores se ven enfrentados a la resolución de problemas, lo cual implica manejo de conocimiento y reflexividad; d) los trabajadores que ingresaron o se reinsertaron dentro de las grandes empresas transnacionales, quienes tuvieron que adaptarse a las modificaciones introducidas en los modos de organización del trabajo y en las condiciones exigidas, las cuales también implican fuertes cambios respecto al clásico sistema taylorista-fordista., rompiendo con la idea del trabajo como ejecución de una tarea e introduciendo al mismo, entendido como la capacidad de resolución de los múltiples eventos que se presentan continuamente en una realidad que está en permanente cambio y que es imprevisible; las competencias exigidas incluyen y le agregan a las calificaciones recursos intelectuales y actitudinales; e) producto de capital obtenido a partir de los retiros incentivados o los despidos surgen, como a modo de “comprar un trabajo”, fundamentalmente en sectores medios, PYMES, sobretodo en el área de comercio y servicios, con escasa probabilidad de éxito, debido al contexto general y a la inexperiencia y ausencia de conocimientos acerca del mundo comercial y empresarial; f) fábricas recuperadas por los trabajadores y emprendimientos asociativos productivos.

pobreza como una violación de derechos humanos básicos. Estos últimos estudios tienen como preocupación mayor el hecho de que las democracias latinoamericanas producen cada vez más pobreza, cuestionando la idea de que la democracia traería un creciente bienestar a las sociedades (Ziccardi:2003).

A partir del primer quinquenio del presente milenio y con la llegada del Frente Amplio al gobierno, comienzan a revertirse los índices de ocupación y de desempleo; se restituyen los Consejos de Salarios y se instrumentan un conjunto de políticas sociales, a través de Programas específicamente diseñados para atender los problemas de trabajo de los sectores más vulnerables y en situación de desempleo. Algunos se instrumentan con el objetivo de incrementar las capacidades que habiliten mejores condiciones de empleabilidad; otros se diseñan con el fin de incentivar la generación de trabajo autogenerado de modo individual, mediante la promoción del emprendedurismo y otros programas que fomentan la creación de formatos asociativos o emprendimientos colectivos. Es, justamente, la población que integra la nueva pobreza la que se encuentra con mayores dificultades de empleabilidad, por lo cual, es la destinataria de dichos planes y programas.

Si bien en el último período ha ido disminuyendo la tasa de desempleo hasta llegar a cifras históricamente bajas¹³, y, por lo tanto, se está ante una alta tasa de ocupación¹⁴, las dificultades de empleabilidad, según demuestran diversas investigaciones y antecedentes empíricos, marcan una relación positiva entre el nivel educativo alcanzado y las posibilidades, no sólo de inserción laboral sino, también, de la calidad lograble, en el sentido de trabajo digno (Sotelo: 2008). Por su parte, la etapa del ciclo vital/laboral también condiciona las posibilidades de inserción, debido a las restricciones etarias existentes para ingresar o reingresar al mercado de trabajo en términos de trabajo decente¹⁵.

13

Año	Actividad	Empleo	Desempleo
2006	60,8	54,1	10,9
2007	62,5	56,7	9,2
2008	62,5	57,7	7,7
2009	63,1	58,5	7,3
2010	62,7	58,4	6,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (en adelante: INE). Tasa de actividad, empleo y desempleo.

¹⁴Por su parte, a la población ocupada se la subdivide con distintos criterios, de acuerdo al objetivo que se persiga. Tradicionalmente se lo ha hecho atendiendo a la rama de actividad, la categoría o el tipo ocupacional. La Encuesta Continua de Hogares (en adelante: ECH) determina la condición de actividad de las personas atendiendo a las definiciones y recomendaciones de la OIT. Últimamente, ha tomado gran importancia la subdivisión en función de las relaciones laborales existentes, distinguiendo entre empleo asalariado, informalidad y trabajo independiente. Respecto de éste último, el INE establece que deben considerarse a los empleadores (patrones con personal a su cargo), a los trabajadores por su cuenta y a los miembros de Cooperativas de producción.

¹⁵ Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social, donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir, los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Implica la promoción de

Mientras que el porcentaje de desempleo ha ido disminuyendo hasta llegar en la actualidad en nuestro país, incluso, a cifras de un dígito, la preocupación por la desigualdad en las condiciones laborales es uno de los principales temas de la agenda social y política.

Esto ha conducido a que, particularmente, la población que se encuentra dentro de la denominada nueva pobreza, se vea ante la necesidad de autogenerarse y autogestionar su propia fuente de trabajo.

Trabajo no asalariado: ocupaciones autogeneradas individualmente

El Manual guía para la codificación de ocupaciones de actividad: Clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO-88), adaptada a Uruguay (CNUO-95), distingue las ocupaciones en base a las competencias y tareas que cada categoría incluye, no discriminando el modo de inserción en el mundo del trabajo, el tipo de contrato laboral, la situación de dependiente o independiente, salvo en algunos casos en que indica la condición de empleado. En la categoría superior N° 1 se establece en forma conjunta e indistinta la condición de dueño o gerente; la subsiguiente categoría 2, que refiere a profesionales, científicos e intelectuales, tanto como la N° 3, técnicos profesionales de nivel medio, así como la N° 7, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, donde no se discrimina, tampoco, la condición de relación de independencia o dependencia laboral. En definitiva, el criterio que determina el orden en la escala ocupacional es la calificación del trabajador, ya que se incluye como ítem N° 9: trabajadores no calificados.

La ECH, por su parte, engloba en la Categoría de ocupación: 1. asalariado privado; 2. asalariado público; 3. miembro de cooperativa de producción; 4. patrón; 5. cuenta propia sin local o inversión; 6. cuenta propia con local o inversión; 7. miembro del hogar no remunerado; 8. programa social del empleo. El Manual del entrevistador ECH 2009 indica que los trabajadores no dependientes son: patrones, trabajadores por cuenta propia y miembros de cooperativas de producción. Por su parte, el glosario define al cuenta propia: Persona que sin depender de un patrón explota su propia empresa económica sin ocupar a ningún trabajador remunerado, pudiendo sí ser asistido por uno o más trabajadores familiares no remunerados. Se distingue entre aquellos que cuentan con alguna instalación o inversión necesaria (oficio, profesión, maquinaria, etc.) para llevar adelante su actividad (con local o inversión) de aquellos que no lo poseen (sin local).

Siguiendo la ECH, las ocupaciones autogeneradas individuales estarían, principalmente, concentradas en la categoría patrón, en los cuenta propia con local y sin local. La distinción entre patrón y trabajador por cuenta propia parece estar en el ingreso percibido y en el prestigio asociado a la codificación y clasificación de las ocupaciones

asociado a la calificación y/o nivel educativo, ya que “la columna dorsal de la estructura de clases y, de hecho, del sistema de recompensas en la sociedad occidental, es el orden ocupacional”. (Parkin 1984:33)

Respecto de la categoría patrón, contiene dentro de sí una amplísima gama de posibilidades y disparidad, tanto en el ingreso percibido como en las condiciones de trabajo. Se encuentran dentro de esta categoría: los propietarios de grandes empresas, los de las PYMES, los profesionales liberales, los que realizan actividades artísticas, el teletrabajo y el trabajo a domicilio, entre otras, cuya discriminación con el cuentapropismo, resulta un límite muy poco claro.

El nivel socio-económico y educativo inciden en el tipo de ocupación autogenerada que el sujeto emprende. Se puede afirmar que en individuos de nivel educativo medio y alto¹⁶ se encuentran las capas medias intelectuales, ofreciendo servicios técnicos y las capas medias no intelectuales, iniciándose en la actividad comercial y de pequeñas empresas o actividad autogenerada formal e informal (Supervielle, Quiñones: 2004). Mientras que en los sujetos de nivel socioeconómico y educativo bajo¹⁷ las actividades autogeneradas son, generalmente, informales y en condiciones de precariedad. (Salvador, Pradera :2009)

Los que se categorizan como patrón se encontrarían ubicados en el polo promocional o zona de integración. El nuevo espíritu del capitalismo (Boltansky, Chiapello: 2002), visibilizado a través de las trayectorias laborales y el discurso managerial, enfatiza el deseo de querer ser parte de los *winners*. Ocupados y preocupados por evitar formar parte de los perdedores (Weisz: 2002), se acelera el desarme de la crítica (Boltansky, Chiapello: 2002), generando nuevas identidades, nuevas subjetividades y un determinado imaginario cultural en un sector poblacional privilegiado por su capacidad de generar opinión y pensamiento crítico. Este sector se encuentra, particularmente, expuesto a los “costos de la excelencia” (Aubert, de Gaulejac: 1998) y a las enfermedades profesionales psicosomáticas asociadas.

¹⁶ Incluye secundaria completa, terciara incompleta y terciaria completa.

¹⁷ Incluye primaria completa y secundaria incompleta.

Los segundos, los cuenta propia con o sin local o inversión, se encuentran en proceso de vulnerabilidad. La vulnerabilidad e incertidumbre que conforma el universo vital de estos sectores abarca tanto el acceso a la vivienda, a la salud y la educación, como las posibilidades de ocio y esparcimiento. Su inscripción dentro del mundo del trabajo bajo la modalidad de trabajo autogenerado, aparece más como una alternativa necesaria que como una opción.

El riesgo se incrementa en los trabajadores que se encuentran en la etapa media y final del ciclo vital/laboral con bajo capital cultural, en quienes aumenta la probabilidad de inserción laboral por cuenta propia. El siguiente cuadro muestra los resultados de la ECH 2009, agrupando los trabajadores por cuenta propia del resto de las ocupaciones, diferenciados en tramos de edad y según el nivel educativo alcanzado.

Inserción Laboral ¹⁸	Ciclo vital (edad) ²⁰	Capital Cultural (años educ) ¹⁹			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cuenta propia	14 a 39	22.5	18.7	13.5	16.8
Cuenta propia	40 a 60	30.3	24.7	19.2	24.8
Otras ocupaciones	14 a 39	77.5	81.3	86.5	83.1
Otras ocupaciones	40 a 60	69.7	75.2	80.7	75.1

Fuente: elaboración propia

Se puede observar que a medida que aumenta el capital cultural, disminuye la condición de trabajador por cuenta propia. Esto remite al capital cultural como posibilitador de mejor posición dentro del orden ocupacional. Esta situación se repite en las diferentes franjas etarias. A su vez, los trabajadores por cuenta propia que se encuentran en la franja 40-60 años son un 24%, mientras que los que se encuentran entre los 14 a 39 años son, prácticamente, la mitad, lo que llevaría a pensar que la etapa del ciclo vital incide en la relación entre capital cultural e inserción laboral.

¹⁸ Categoría de ocupación: ocupa_1 Categoría de ocupación: 1,00 otras ocupaciones 2,00 Cuenta propia

¹⁹ años_edu_r años_edu (Banded) : 1 <= 6,00 - 2 7,00 - 10,00 - 3 11,00+

²⁰ Ciclo vital (edad): 1,00 14 a 39 - 2,00 40 a 60

Particularmente, los trabajadores ocupados, que se encuentran dentro de la etapa media y final del ciclo vital, en la franja etaria entre los 40 y los 60 años, que están insertos laboralmente a través de la modalidad “cuenta propia”, son pasibles de estar inscriptos en la zona de vulnerabilidad, debido a las restricciones que el mercado de trabajo imprime en lo relativo a la edad y al nivel educativo alcanzado.

Tanto los trabajadores que provenían de la modalidad del empleo y pasaron a la categoría ocupacional de patrón, como los que son clasificados como trabajadores por cuenta propia, suelen restringir su participación en partidos o movimientos sociales, concentrándose en llevar y sacar adelante su carrera profesional/ocupacional. Pero mientras los primeros suelen tener voz y representación a través de agremiaciones y asociaciones, los segundos se aproximan al polo de exclusión. Su desinserción es vivida de un modo individual y esto los suele separar de la solidaridad de clase. Sufren la violencia sobre el cuerpo no sólo a nivel individual sino en el cuerpo social. Son los parias (Arendt: 1993), se ven inmersos en una suerte de pérdida de identidad y de ruptura de nexos sociales. Se aproxima a la idea del extranjero, del *outsider*. La noción de paria —que se deriva del destierro o exilio griego, asociado a perder la tierra— se asemeja a la sensación de “no tener un lugar en el mundo” (hombre, 45 años). Esta modalidad de inserción en el mundo del trabajo los coloca en un casi permanente estado de excepción, donde no rigen las normas jurídicas, el ser humano se convierte en un *Homo Sacer* (Agamben: 2004), en superfluo o desechable, de modo tal que su muerte, real o simbólica, ubicada entre lo biológico y lo político, se constituye como un fenómeno anónimo y sin importancia. El estado de excepción hace que esa nuda vida (Agamben :2004), no conlleve un castigo jurídico o social.

“La exclusión no es una ausencia de relación social sino un conjunto de relaciones sociales particulares con la sociedad como un todo. No hay nadie que esté fuera de la sociedad sino un conjunto de posiciones cuyas relaciones con su centro son más o menos laxas” (Baraibar 2005:8).

Los trabajadores con actividad auto-generada individual se caracterizan y destacan por una situación de aislamiento, obligados a ser productores y gestores de su propia trayectoria laboral; se enfrentan a la incertidumbre e imprevisibilidad, debiendo, con autonomía, llevar a cabo iniciativas y poder manejar la auto responsabilidad. Las

ocupaciones autogeneradas promueven individualidades solitarias que deben hacerse cargo de sus propias trayectorias, de sus propias biografías.

Trabajo no asalariado autogenerado colectivo-asociativo

Gran diversidad de rubros de actividad, tanto en el sector primario, secundario, como terciario de la economía; multiplicidad de modalidades de organización y diferentes grados de formalización pueden encontrarse en el marco de trabajadores-que viven-de-su-trabajo y que se insertan en el mundo del trabajo a través de una ocupación autogenerada y autogestionada colectivamente.

La información existente y disponible muestra mayores deficiencias y carencias, aun, si lo que se busca es adentrarse en la comprensión de las ocupaciones autogeneradas colectivamente. La única categoría existente en la ECH para este tipo de ocupación es la de miembro de cooperativa de producción.

En nuestro país, mayor peso e impacto ha tenido el formato jurídico cooperativo. El Movimiento Cooperativo reconoce en sus orígenes, evolución y desarrollo, una fuerte carga ideológica en estrecha vinculación con los movimientos sociales. La historia del cooperativismo en Uruguay se remonta a finales del siglo XIX, dando cuenta de la trayectoria que el mismo tiene en nuestro país.

Su surgimiento y crecimiento también han estado ligados a la acción del Estado, que, por medio de leyes, normas, o diversas disposiciones, ha manifestado su apoyo o ha relegado el desarrollo del sector cooperativo. Abarca diversidad de rubros y modalidades: ahorro y crédito; consumo; agraria; de vivienda y de producción. Desde la década del 20 se comienza a proponer una legislación específica y la creación de instituciones legales que las amparen. La primera legislación se remonta a la década del 40. En 1946 se regulan las cooperativas de Consumo; en 1971, las de Ahorro y Crédito; en 1966, las de Producción y trabajo; en 1968, las Cooperativas de Vivienda; y, en 1988, se regulan las cooperativas agroindustriales. También se encuentran las cooperativas de profesionales, de asistencia médica y las de educación.

Dicho movimiento cuenta, desde 1988, con una única Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (en adelante: CUDECOOP) de alcance nacional, decenas de organizaciones de segundo grado, cientos de entidades formalizadas y al 25% de la

población que se encuentra, de alguna manera, vinculado al sistema. CUDECOOP integra La Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Dicha Alianza, en la Declaración de Manchester²¹ de 1995, define las cooperativas como: “una asociación voluntaria de personas, físicas o jurídicas, de carácter privado, de extensión indefinida, que se propone la satisfacción de una o más necesidades humanas de forma eficaz, aplicando las ideas de servicio, de afinidad, de solidaridad social y del desinterés en el lucro”. Abarca dos aspectos: el social y el económico. Como ente social es una agrupación de personas que se reúnen libremente, en pie de igualdad y comparten trabajos y contratiempos, así como éxitos y satisfacciones. Se funda sobre la solidaridad y la ayuda mutua; “una asociación autónoma de personas agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en común y se controla democráticamente.

El Primer Censo de Entidades Cooperativas se realiza recién en 1989. El principal problema que presentan las cooperativas refiere a la escasa participación, involucramiento y apropiación de las mismas, lo cual conlleva a dificultades en la toma de decisiones y en la renovación de las directivas. Esto se explica, por un lado, en función de que las

²¹En el 31^a Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), celebrado en Manchester en 1995 se ratificaron los principios cooperativos, resaltándose la autonomía y el control democrático., siendo los principios consensuados y vigentes: 1er principio: Membresía abierta y voluntaria: Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva a la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa. 2do Principio: Control democrático de los miembros: Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y las mujeres elegidos para representar la cooperativa responden ante sus miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho (un miembro, un voto), mientras que en las cooperativas de otros niveles también se organizan por procedimientos democráticos. 3er. Principio: Participación económica de los miembros. Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos, una parte es indivisible; los beneficios para los miembros son en proporción con sus transacciones con la cooperativa.; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía. 4to Principio: Autonomía e independencia. Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tiene capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de los miembros y mantengan autonomía. 5to. Principio: Educación, entrenamiento e información. Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general —particularmente a jóvenes y creadores de opinión— acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo. 6to. principio: Cooperación entre las cooperativas. Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. 7mo Principio: Compromiso con la comunidad. La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

cooperativas de ahorro y crédito y las de consumo congregan un entorno del 80% de los miembros, que produce una baja participación y compromiso con la organización. 10% pertenecen al área agraria; alrededor del 6% a las cooperativas de vivienda y del 4% las cooperativas de trabajo. (Errandonea, Supervielle: 1992). El II Censo Nacional de Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural arroja la información de la existencia de 1.165 cooperativas en todo el territorio nacional, que involucraban a 1.223.531 socios. Se destaca una fuerte presencia de las mismas en el interior del país, una marcada autonomía y pluralidad. (Cabrera, Dornel, Supervielle 2010:5)

El proceso que ha seguido el movimiento cooperativo se relaciona con la historia social del Uruguay: un vanguardista, incipiente, pero significativo desarrollo entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX; legislación y reglamentaciones asociadas al período del Estado benefactor; el papel de las cooperativas durante el período dictatorial (1973-1984), como “islas de libertad” en plena dictadura, aportando, en muchos casos, propuestas autónomas y ejerciendo formas de organización y poder popular; creando la Mesa Nacional Intercooperativa e incidiendo en la creación de la Dirección de Fomento Cooperativo en el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca y en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que funcionaron, aunque con grandes debilidades, no por casualidad, hasta la implantación del neoliberalismo en 1990.

También, en los primeros años de instauración de los gobiernos democráticos en la Universidad de la República (en adelante: UdelaR) se crea la Comisión Universitaria de Cooperativismo con el fin de generar conocimiento y proponer alternativas hacia la promoción y apoyo del movimiento cooperativo. En 1988 se crea, dentro del Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio, la Unidad de Estudios Cooperativos, dentro de la cual se concibe, en 2008, el Programa de Incubadora de Emprendimientos Económicos Asociativos Populares, INCOOP/UEC.

A nivel internacional, en la Recomendación 193 de 2003 de la OIT, surgen propuestas de promoción de las cooperativas, en el entendido que desempeñan un papel importante en la lucha contra la pobreza, en la generación de puestos de trabajo, facilitan el acceso a servicios sociales y comunitarios, fomentan la ayuda mutua y pueden servir de puente para lograr la inclusión de personas que trabajan en el sector informal a la

economía. Las recomendaciones refieren a la promoción del cooperativismo por parte de los Estados a través del lineamiento de un marco jurídico y políticas fiscales específicas apropiadas, así como la prioridad en las compras públicas.

Recientemente, el 9 de diciembre de 2009, se promulgó por parte del Poder Ejecutivo el Decreto N° 558/009, que reglamenta el funcionamiento del Instituto Nacional del Cooperativismo (en adelante: INACOOOP), creado un año antes, con la Ley 18.407 de 24 de octubre de 2008. La reglamentación dispone que el mismo será dirigido y administrado por un Directorio de cinco miembros, integrado por tres delegados del Poder Ejecutivo y dos delegados del sector cooperativo designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP). “El Consejo Consultivo del Cooperativismo, que estaba previsto en el artículo 200 de la Ley que se reglamenta, estará integrado por dos representantes de carácter honorario por cada una de las modalidades agrupadas en CUDECOOP, salvo que en determinada clase exista una única entidad, en cuyo caso corresponderá un representante; dos representantes de la Administración Nacional de Educación Pública y dos representantes de la Universidad de la República”.

En cuanto a las cooperativas de trabajo se mantiene, en líneas generales, el régimen de la Ley 17.794 de julio de 2004. Las principales innovaciones son la eventualidad de suspender en forma temporaria los laudos vigentes y las posibilidades de realizar horas solidarias. Esta suspensión no puede ser inferior al 70% solicitable; en caso de que esté en riesgo el emprendimiento, necesita ser aprobada por mayoría especial de $\frac{3}{4}$ de los miembros, en una Asamblea Extraordinaria citada para el caso.

“Por otro lado, cabe destacar que si bien se mantiene el régimen tributario de aportes de la seguridad social se faculta expresamente al Poder Ejecutivo a disponer por intermedio de la reglamentación exoneraciones tributarias, así como un régimen ficto de aporte a la seguridad social. Por último la disposición referente a la protección de la legislación laboral para quienes tengan la calidad de socio, lo cual frente al debate doctrinario y la dicotomía jurisprudencial, no ayuda a consolidar la autonomía del derecho cooperativo sino por el contrario sigue alimentando dudas sobre la relación entre ambas normas” (Moreno 2009:9).

El INACOOOP pasa a ser, por tanto, el órgano rector de las políticas públicas orientadas al sector cooperativo. Oficia de referente para la articulación interinstitucional y

de recursos, así como la complementariedad de programas ya existentes, pero dispersos en toda la estructura del Estado. Como se plantea en el Plan de Trabajo 2010 de la Unidad de Estudios Cooperativos, se puede visualizar “una cierta voluntad política de canalizar recursos para cooperativas y/o colectivos organizados, aunque por momentos se registran ciertas ambigüedades y ausencias, en especial a la hora de potenciar las iniciativas con aportes materiales concretos y generar condiciones de continuidad”.

En términos generales, los programas públicos de fomento, asistencia técnica y capacitación en Uruguay no distinguen a las cooperativas como un actor social y económico específico. Las excepciones son muy puntuales y, en general, el tratamiento difiere del otorgado a las PYMES. En particular, las administraciones comunales y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) han dirigido acciones en este sentido hacia las cooperativas, con cierto nivel de especificidad. Recientemente, el 27 de setiembre de 2011 se crea el Fondo para el Desarrollo (FONDES)²², creado “para apoyar el financiamiento de proyectos productivos viables y sustentables que resulten de interés para el Poder Ejecutivo, en particular aquellos vinculados a sectores estratégicos y a modelos de autogestión (...) se prioriza el apoyo a emprendimientos económicos con participación de sus trabajadores en la gestión empresarial, donde conjugan propiedad del capital, la gestión y el trabajo en el mismo núcleo de personas...”²³. Si bien este fondo implica un avance en cuanto a apoyos específicos para los emprendimientos asociativos, hasta el momento, aún no se ha ejecutado. A su vez, los programas de fomento de cooperativas son muy heterogéneos en su aplicación. Pueden participar sólo en el inicio de vida de las cooperativas, promoviendo su creación, o hacer un acompañamiento mayor, dotando de factores a las cooperativas. En este último caso, no siempre los instrumentos de apoyo son los idóneos y eso redundará en graves dificultades para las cooperativas. La experiencia histórica pareciera indicar la necesidad de integralidad de apoyos para asegurar el éxito. (Martí: 2010).

Los principales motivos por los cuales han surgido los emprendimientos colectivos en torno al trabajo devienen de: a) el cierre de empresas donde los trabajadores procuran

²² Producto de la Ley 18.716 de 24 de diciembre de 2010, que modifica la Carta Orgánica del Banco República, autorizando al mismo a la creación de fondos para el financiamiento de proyectos.

²³ Los sub-fondos o fideicomisos pueden ser de asistencia técnica no reembolsable; de garantía de crédito; de financiamiento; de capital semilla; y de capital de riesgo.

mantener la fuente de trabajo y se denominan fábricas recuperadas; b) colectivos de trabajadores desocupados o precarios que se nuclean, en general, con apoyo de organizaciones sociales o no gubernamentales para conformar una alternativa de inserción laboral; c) creadas a impulso del nuevo marco de relaciones laborales y reestructuración productiva; d) emprendimientos productivos que brindan servicios surgidos a partir de la implementación y el apoyo de políticas sociales que así lo estipulan; e) impulso autónomo con apoyos de organizaciones motivadas en busca de superar los modelos de producción capitalista y de obtener una nueva forma de relación social y productiva, teniendo como meta la transformación social.

a) fábricas recuperadas:

El censo 2009 de la Unidad de Empresas Recuperadas del Ministerio de Trabajo indica que el 85% de las empresas recuperadas adoptó la forma jurídica de cooperativa. Según declaraciones recogidas, los argumentos parecen ser más de índole legal —estar amparadas por la legislación y reglamentación existente— y económicos —exoneración de tributos—, que una fundamentación ideológica-política en base a la historia, las metas y los fines del cooperativismo.

“Las empresas recuperadas que devienen cooperativa no son en principio producto de un acto volitivo y opcional por parte de los trabajadores. Los trabajadores vienen de una cultura organizacional donde la organización productiva es asunto de patrones” (Mendy: 2010), por lo cual, esto lleva a una tendencia generalizada a repetir la lógica conocida que se llevaba adelante en la unidad productiva preexistente. Las relaciones de poder opresor/oprimido tienden a reproducirse (Riero: 2010). Diversos estudios e investigaciones-acción llevadas a cabo, fundamentalmente, en Uruguay y Argentina han demostrado las dificultades del colectivo de asumir el nuevo rol.

Se generan nuevas tensiones entre los sindicatos y el sistema cooperativo. En algunos casos, el sindicato juega un papel fundamental como nucleador e integrador del colectivo, oficia de referencia identitaria, contribuyendo a la formación de redes y a llevar adelante la gestión interinstitucional. En otros, se reproduce la histórica discusión entre sindicalismo y cooperativismo, donde éstos son acusados de abandonar la lucha de clases

para pasar a conformarse como empresarios. En la mayoría de los casos en que existe un vínculo fuerte con la organización sindical, se ha demostrado que la experiencia acumulada facilita la visualización, en tanto colectivo, los procesos de participación y la resolución de problemas a través de medidas conjuntas.

En las fábricas recuperadas entran en juego componentes netamente económicos, así como, también, socio-históricos y simbólicos. Paulo Peixoto de Albuquerque nos dice:

“La autogestión adquiere una connotación fuertemente económica, asociada a una ‘necesidad gerencial capaz de salvar empresas de la quiebra y evitar el desempleo en masa’ (Pires: 1999), y, por otro, resurge retomando las luchas políticas e ideológicas que dieron origen al concepto, es decir, asociada a un ideal utópico, de transformación y de cambio social...”. Sin embargo, ambos componentes, el económico y el ideológico, no aparecen en igual medida en las diferentes etapas de cada emprendimiento ni en la misma intensidad en todos sus integrantes, constituyendo otro de los nudos y fuente de tensión en este tipo de inserción dentro del mundo del trabajo. (Peixoto: 2004)

- b) colectivos de trabajadores desocupados o precarios que se nuclean, en general, con apoyo de organizaciones sociales o no gubernamentales para conformar una alternativa de inserción laboral:

Si bien este tipo de emprendimientos asociativos se originan “desde abajo” y, por tanto, gozan de cierta autonomía, insertarse en el mundo del trabajo a través de esta modalidad puede ser visualizado por los trabajadores que viven de su trabajo como alternativa, como resistencia o como medio de sobrevivencia. El colectivo de trabajadores suele, con mayor frecuencia, conformarse como respuesta reactiva a una situación de desempleo o de inempleabilidad, más que como propuestas de resistencia contrahegemónica. De todos modos, pueden encontrar en esta modalidad un modo de percibir ingresos, pero, también, mayor seguridad ocupacional respecto del permanente riesgo del desempleo; condiciones laborales más humanas y dignas respecto de las inequidades, abusos e insalubridad vividos bajo condición de explotación dependiente; capacidad de injerencia en la propia actividad laboral y posibilidades de realización personal frente a la enajenación y alienación del modelo taylorista-fordista.

Las posibilidades de constituirse y mantenerse dependerán de múltiples factores, que van desde los económico-financieros hasta los psico-socio-simbólicos, la capacidad de flexibilidad, innovación, diversificación y colaboración interinstitucional e interemprendimientos.

Estos procesos se ven permanente enfrentados a dificultades que provienen de la tensión entre lo individual y colectivo; de la reconstrucción de nuevas identidades; de los problemas en lograr la participación, la distribución del poder y la toma decisiones; de la incompatibilidad entre los tiempos del emprendimiento, del mercado y del Estado. El desafío de los emprendimientos asociativos “es lograr construir democracia no sólo política sino también económica y social. Un equilibrio dinámico entre la eficiencia económica y el desarrollo social” (Sarachu 2009:25).

- c) creadas a impulso del nuevo marco de relaciones laborales y reestructuración productiva:

La reestructuración productiva de las empresas impulsada, fundamentalmente, a partir de los 90, implicó transformaciones en la organización del trabajo y cambios en las relaciones laborales donde se flexibilizaron y precarizaron las condiciones laborales, a través, sobre todo, del instrumento de las tercerizaciones. En el entorno de la crisis del 2002 y ante el inminente cierre de las empresas o de despidos masivos, esta modalidad conformó una alternativa negociada ante la amenaza de la pérdida de la fuente laboral. Diversas tareas que antes se realizaban en el marco de la propia empresa pasaron a ser ejecutadas por los propios trabajadores, pero bajo la modalidad de empresa unipersonal, en algunos casos, y de cooperativa, en otros.

Ha generado múltiples tensiones entre los propios trabajadores que, estando en la órbita de una misma empresa, se encuentran ante relaciones contractuales y condiciones de trabajo diversas que dificultan la acción colectiva en torno a reivindicaciones comunes. A su vez, ha sido muy complejo el pasaje de la situación y concepción de empleado dependiente a esta situación de engañosa independencia, que lo obliga a asumir un polifacético conjunto de responsabilidades.

d) emprendimientos productivos o que brindan servicios surgidos a partir de la implementación y el apoyo de políticas sociales que así lo estipulan:

El origen de este tipo de emprendimiento es, claramente, “desde arriba”, contando con lineamientos políticos y jurídicos que delimitan los objetivos, los alcances y los límites. El 26 de junio de 2006 se promulga la ley 17.978, que decreta la creación de la figura de las cooperativas sociales. El Artículo 172 estipula que: “Las cooperativas sociales son aquellas cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar a sus socios un puesto de trabajo para el desarrollo de distintas actividades económicas, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, con el fin de lograr la inserción social y laboral de los jefes y jefas de hogares pertenecientes a sectores con necesidades básicas insatisfechas, jóvenes, discapacitados, minorías étnicas y todo grupo en situación de extrema vulnerabilidad social”. Las cooperativas sociales quedan bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (en adelante: MIDES). Luego de las primeras experiencias, teniendo presentes las dificultades de desarrollar un emprendimiento económico autónomo y solidario con personas en situación de exclusión social y las limitaciones percibidas, en tanto modalidad de transición hacia la conformación de una cooperativa de trabajo, “la tímida innovación con respecto a la ley de 2006, fue la habilitación de que 25% de los socios puedan ser personas que no se encuentren en situación de vulnerabilidad social” (Moreno 2009:16).

En noviembre de 2010 se crea el Programa Cooperativas Sociales, definiendo a las mismas como una empresa de propiedad colectiva, cuyo fin es convertirse en una herramienta que posibilite la inserción laboral de personas en situación de pobreza y vulnerabilidad, con necesidades básicas insatisfechas, a través de puestos genuinos de trabajo. Se estipula que los proyectos que se presenten deben ser sustentables y pueden ser desarrollados dentro de cualquier rama económica, como la actividad agropecuaria, industrial, servicios o producción, entre otras. Según acuerda el documento fundacional, las cooperativas sociales son cooperativas de trabajo que tienen por finalidad lograr la inserción social y laboral de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social. Mantiene como principales ventajas frente a las cooperativas de trabajo clásica: la exoneración de todo tributo nacional, no pagan Impuesto al Valor Agregado, tampoco realizan aportes patronales a la seguridad social y el correspondiente al Fondo Nacional de

Salud (FONASA). A su vez, acceden con mayor facilidad a las contrataciones del Estado. Por otro lado, se convienen como restricciones: a) la imposibilidad de que los socios y no socios perciban una remuneración superior a la que establece, en las distintas categorías profesionales, el convenio colectivo aplicable a la rama de actividad en que se desarrolla la cooperativa, y b) los excedentes deben destinarse a consolidar la cooperativa y en ningún caso pueden repartirse entre los socios. Dichos lineamientos indican que la Cooperativa Social es una empresa cuya propiedad es colectiva; le pertenece a sus socios-trabajadores, los cuales toman en forma independiente sus decisiones; el socio-trabajador percibirá el laudo establecido por el consejo de salarios de la actividad a la cuál se dedica la Cooperativa; es también una herramienta educativa y promotora de desarrollo de ciudadanía, ya que se sustenta en los principios y valores propios de su identidad cooperativa, integrando valores de no discriminación, ayuda mutua, solidaridad, así como principios de control democrático, participación social y económica, libre asociación, formación continua, autonomía e independencia, colaboración con otras cooperativas y compromiso con la sociedad.

A su vez, dentro de los programas sociales de empleo y, también, dentro de la órbita del MIDES, se encuentra el Programa de Emprendimientos Locales, cuyo lanzamiento se produce en marzo de 2009. Este “tiene como finalidad apoyar a ciudadanos y ciudadanas que estén trabajando en grupo, desarrollando una actividad productiva (emprendimiento) de repercusión local, barrial o en pequeñas localidades del interior, que les permita reinsertarse socio-laboralmente”.

Este tipo de inserción en el mundo del trabajo, si bien se plantea como políticas de Estado tendientes a disminuir la exclusión social y combatir la pobreza, adolece de multidimensionales tensiones y nudos críticos.

En cuanto a la composición del colectivo se puede afirmar, con Riero, que:

“el criterio de selección de los beneficiarios al basarse en un criterio de vulnerabilidad construido en base a la línea de pobreza y las necesidades básicas insatisfechas no guarda relación con los lazos sociales colectivos precedentes que pudieran darse a nivel comunitario y de este modo se puede propiciar el atomismo conformando grupos sin un mínimo sentido del colectivo” (Riero: 2007).

El requisito de que, por lo menos, un 75% de los integrantes estén en situación de alta o extrema vulnerabilidad habilita la reproducción de la pobreza y la fragmentación social. El hecho de que la mayoría de los emprendimientos asociativos populares estén compuestos por integrantes del grupo familiar y lazos primarios puede contribuir a reproducir la pobreza en base a la “debilidad de los lazos fuertes” (Granovetter: 2000).

Cuando el origen de los emprendimientos asociativos son producto de una política pública que opera desde una perspectiva proteccionista se corre el riesgo de debilitar los procesos de construcción de ciudadanía, que se desvanezcan las capacidades de construcción autónoma de las demandas, así como las energías para organizarse en base a la consecución de las mismas. “Al Estado fijar el laudo y condiciones se impide el verdadero desarrollo de la autonomía, la democracia y la autogestión. El tope a las retribuciones, la obligación de usar el excedente para determinados fines, lesiona la autonomía. Hay autogestión pero no autonomía. Se fijan criterios sin participación de los directamente involucrados. Mayor autonomía podría darse al pasar de cooperativa social a cooperativa de producción pero este pasaje no está previsto o pautado articulándolo con el conjunto de las políticas públicas y el sistema cooperativo”. (Riero 2009:18)

Se retroalimenta una relación compleja entre un Estado con tendencia tutelar y la predisposición de los trabajadores —producto del legado sociohistórico y de las propias trayectorias— a ser tutelados.

En ese sentido, Coraggio (2001) cuestiona este tipo de emprendimientos generados para los sectores vulnerables, no en forma espontánea sino inducidos por un sujeto-agente, en la medida que la realidad ha demostrado que, una vez que se retira el promotor, decaen, debido al conflicto entre las expectativas creadas y los resultados tangibles, así como por la fragilidad de las estructuras cognitivas, valores y disposiciones de los protagonistas.

e) impulso autónomo del colectivo, inserta en organizaciones políticas o sociales, en busca de superar los modelos de producción capitalista y de obtener una nueva forma de relación social y productiva:

Un ejemplo paradigmático de este tipo de modalidad es la Comunidad del Sur, creada en 1955, como cooperativa de trabajo en el ramo tipográfico, por un grupo de jóvenes con orientación anarquista. “Desde su fundación, en las ideas y en el tiempo, la dimensión económica aunque fundamental estuvo supeditada a una concepción de vida, que se define por una estructura política participativa y de democracia directa, una economía solidaria y cooperativa, una dimensión urbanística ecológica y comunitaria, pensadas como partes de una matriz social que asegure procesos de socialización significativas, tanto para sus integrantes —niños, jóvenes y adultos— así como en la interacción con el entorno social general” Se presenta como una alternativa de cooperativismo integral en el seno de una sociedad capitalista, por lo que se enfatiza en la necesidad de promover la creación de nuevos sujetos que sean capaces de producir procesos libertarios y nuevos instituyentes basados en la autogestión.

Puede considerarse dentro de este ítem a los trabajadores que constituyen, a través de una gran diversidad y heterogeneidad de prácticas colectivas, redes de economía solidaria, identificándose como estrategia económica de los sectores populares, que Razeto propone como una:

“...búsqueda teórico y práctica de un modelo especial y diferente de hacer economía alternativa del modelo capitalista y estatista (...) procurando siempre el complejo y aparentemente contradictorio interjuego entre economía y solidaridad; promoviendo que ambas estén presentes e todas las etapas del ciclo económico: producción, circulación, consumo y acumulación”. (Razeto 1990:34)

Más allá del formato jurídico —ya que existen múltiples emprendimientos asociativos que o no han formalizado su constitución como cooperativa, o su forma de funcionamiento es asociativa, pero no bajo la modalidad cooperativa— las cooperativas pueden ser pensadas como una red (Najmanovich, Dabas: 2004), como un entramado de relaciones, vínculos producidos y productores de las interacciones de los seres con su ambiente, basándose en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Si bien comparten dichos atributos, adquiere particular

relevancia distinguir entre las experiencias de autogestión surgidas “desde arriba”, esto es, desde las políticas públicas; de las que se originan “desde abajo”, las cuales cuentan con mayor autonomía y cuyo apoyo deviene mayoritariamente de organizaciones sociales de la sociedad civil. (Neffa: 1986). También se observan fuertes desigualdades en el nivel de participación e involucramiento de los miembros, en la forma y el modo en que se desarrolla la gestión —la autogestión— al concentrarse la información y la toma de decisiones en las comisiones directivas, la escasa renovación e incorporación de nuevos integrantes.

El campo de lo grupal adquiere particular relevancia, ya que es el ámbito en el cual se desarrollan los emprendimientos, donde se explicitan las contradicciones, circula el poder, se toman decisiones, se pone en juego el deseo y las expectativas mutuas. Es donde se producen los procesos identificatorios y transferenciales; intensos sentimientos de amor-odio; juegos de roles; producciones lingüísticas que disparan múltiples inscripciones de sentido. Se ponen en acción juegos de poder, jerarquías y apropiaciones materiales.

Dentro del campo grupal nos encontramos con organizadores subjetivos, inconscientes y fantasmáticos; y con organizadores sociales, institucionales y culturales. Resultan de especial interés dentro de los organizadores socioculturales, el dinero y la ideología (Loureau: 1975).

Todo emprendimiento asociativo se encuentra en la encrucijada dialéctica²⁴ entre lo singular y lo grupal; entre los intereses individuales en relación con los colectivos; entre la capacidad autogestiva de los grupos (Luxemburgo: 2001) frente a la manipulación o sugestión externa; entre los estímulos inmateriales respecto de los materiales; en el grupo como isla o fin en sí mismo y su lugar como instrumento válido para el cambio social. “Hay una paradoja fundante en los procesos colectivos: el proyecto colectivo se construye desde la singularidad de los sujetos que los llevan adelante, conforme a un proyecto común, el cual debe ser sostenido desde la singularidad” (Migliaro 2010:65).

²⁴ Es frecuente encontrar estos componentes en términos de dilema reduccionista, desde el liberalismo se priorizan los intereses individuales; desde la psicología se centraliza en el tema de los liderazgos y los roles; y desde la sociología en los atravesamientos institucionales sociohistóricos. En todos los casos se pierde de vista la simultaneidad de lo diacrónico y lo sincrónico.

A su vez, el campo de problemáticas (Fernández: 2006) y las múltiples inscripciones que los atraviesan —deseantes, históricas, políticas, económicas, etc.— van a depender de la etapa de desarrollo que, siguiendo la clásica formulación de Lewin podemos consignar como las etapas de formación; turbulencia; normatividad y ejecución. El desarrollo de dichas etapas implica que lo grupal fue capaz de creación colectiva, elevar el nivel de aspiraciones compartidas e instrumentación que los haga posible. A esto se agrega una solidaridad creciente acompañada de disminución de la incertidumbre, en la medida que se configura la organización, la productividad y la rentabilidad. (Pichon Rivère: 1985)

En lo grupal algo hace nudo, en la alternancia de enlaces y desenlaces de subjetividades. La pertenencia se configura a partir de una representación común, de una forma compartida de simbolizarse. Esa forma común requiere de ciertas prácticas que se van construyendo asegurando su continuidad. Dichas prácticas habilitan la emergencia de la grupalidad como producción subjetiva, que, a la vez, condiciona y posibilita dicha práctica. La grupalidad, la idea de un nosotros, adquiere una dimensión sustantiva a la hora de la emergencia de la representación colectiva como referente identitario.

Los grupos, entendidos como conjunto numerable de integrantes que se reúnen en torno a un objetivo común, en un espacio y tiempo determinados y dentro de un contexto específico, son el espacio en el cual se llevan a cabo enlaces de subjetividades, anudamientos y desanudamientos de significaciones imaginarias. Constituyen, en tanto espacios tácticos, el lugar donde se diseñarán los dispositivos que se consideren pensables, posibles, pertinentes o adecuados. (Fernández: 2006)

Las producciones grupales tienen la tendencia a evitar la frustración inherente al esfuerzo de aprender por la experiencia y de tomar contacto con la realidad a través de los supuestos básicos de dependencia: el grupo depende de alguien que les proveerá protección y la satisfacción de las necesidades y deseos; el supuesto básico de ataque: hay un enemigo que es necesario destruir; y el supuesto básico de apareamiento: la creencia que en el futuro resolverá los problemas a modo de esperanza mesiánica. (Fernández: 2006).

Las dificultades relativas a la movilización de las estructuras estereotipadas, el aprendizaje y la comunicación, tienen relación con el:

“...monto de ansiedad que todo cambio despierta, ansiedad depresiva por abandono del vínculo anterior y ansiedad paranoide creada por el vínculo nuevo y la inseguridad. Estas dos ansiedades son coexistentes y cooperantes y si son intensas pueden lograr el cierre del sistema. (...) La posibilidad de planeamiento de un futuro, un nuevo estilo de vida fundado en una adaptación activa a la realidad, pudiendo asumir nuevos roles con una mayor responsabilidad y abandono progresivo de los roles anteriores inadecuados para el aquí y ahora donde cada integrante se transforma a la vez que es él mismo agente de cambio”. (Pichon Rivère 1985:118)

Dichas tendencias se contraponen con la autogestión, componente específico y distintivo de los emprendimientos productivos asociativos. Múltiples experiencias llevadas adelante con empresas recuperadas y/o emprendimientos productivos asociativos enfatizan en la necesidad de estar atento a:

“...cómo en las cooperativas nacionales se reproduce el modelo tradicional jerárquico de organización del trabajo signado por la heteronomía, por lo que resulta fundamental el cuestionamiento permanente a la gestión y sus diversas variantes que potencien niveles crecientes de autonomía en todos sus aspectos (...) con el objetivo de construir verdaderas alternativas productivas contra-sistémicas que permitan generar fuentes de trabajo más justas, solidarias y rentables (sustentables en términos económicos, sociales, político-institucionales y ambientales)”. (Sarachu 2006:12)

La autogestión implica no sólo la capacidad de dirigir, gestionar y gobernar sino, también, la capacidad de fortalecer los canales de participación; permite la construcción de un nosotros, el empoderamiento, el aumento de la autoestima, la resolución de conflictos a través del diálogo, ejercitar la toma de decisiones, en definitiva, el fortalecimiento de la ciudadanía política.

Las ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente constituyen grupos y, por tanto, se enfrentan permanentemente a las múltiples tensiones que lo grupal conlleva. La aparición del vocablo grupo²⁵ es contemporánea al surgimiento del

²⁵ La noción de grupo aparece con la modernidad, junto a la relevancia del individuo, la individualidad, la idea de felicidad y éxito personal. Etimológicamente, grupo deriva del italiano *gruppo*. En las lenguas antiguas no disponen de ningún término para designar una asociación de pocas personas que compartan un objetivo común, lo cual no implica que no hayan existido sino que su nivel de representación social no había adquirido la suficiente relevancia como para ser nominados.

capitalismo y de la subjetividad moderna. Los grupos, tal como los entendemos, surgieron como dispositivos tácticos para dar respuesta a los múltiples problemas que la modernidad despliega. (Fernández: 2006).

Por grupo se entiende un “conjunto de personas que ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, que se proponen en forma explícita o implícita llevar a cabo una tarea que constituye una finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de adjudicación y asunción de roles” (Pichón Riviére 1999:138).

A partir de la influencia de la Gestalt los grupos son concebidos como una construcción propia irreductible a la suma de sus integrantes. Todo grupo conforma una zona común, mutua, conectiva, conjunta, de intersecciones, de nosotros. Esta cuarta área (Scherzer: 2004) es una zona de apoyos psíquicos múltiples y recíprocos; es una zona de influencia en los pensamientos, los afectos y las acciones, de intercambio energético, de opiniones y fantasías, donde las identificaciones proyectivas y los mitos inciden en la construcción subjetiva de todos y cada uno los participantes.

El grupo es un campo de fuerzas en equilibrio, no estático sino dinámico, resultante del interjuego dialéctico que se produce en ellos. Están atravesados por los pares individuo-sociedad; colectivo-singularidad; objetividad-subjetividad; determinismo-libertad. Por lo tanto, es preciso considerar la coexistencia de estos componentes, evitando los encasillamientos disciplinarios y los reduccionismos que derivan del positivismo para aproximarnos al pensamiento complejo (Morin: 1990) dando lugar a la paradoja, lo contradictorio, lo discontinuo y el movimiento dialéctico.

Cada grupo configura sus propios diagramas identificatorios, instituye sus mitos, ilusiones y utopías, que forman una suerte de imaginario grupal²⁶ en tanto inventan un conjunto de significaciones propias de ese nudo grupal, tributarias de las significaciones imaginarias institucionales y de la sociedad.

Hay una relación entre el origen y las producciones utópicas de cada grupo. Mientras que los mitos se relacionan con elaboraciones noveladas del origen y la historia,

²⁶ En el sentido que Castoriadis alude al imaginario como el universo de significaciones imaginarias por las cuales un colectivo se instituye como tal, oficiando como organizadores de sentido que operan delimitando lo instituido como del orden de lo legítimo o de lo ilegítimo.

vividos por sus integrantes como momento fundacional real; las utopías refieren a los proyectos y lo prospectivo. Ambos constituyen la novela grupal. Las construcciones imaginarias pueden obstaculizar, paralizar o potenciar los objetivos, la solidaridad y el éxito de las metas. La historia grupal, junto a la de cada uno de sus integrantes, la dimensión institucional y el momento sociopolítico general harán que se despliegue o se inhiba el accionar grupal.

Lo imaginario, ya sea como facilitador o como obstaculizador, no se encuentra en forma subyacente, latente, ocultado o velado, de modo tal que haya que develarlo o hacerlo manifiesto. El imaginario late ahí todo el tiempo, insistiendo en el texto, en la escena grupal. Cada acontecimiento no es la expresión de una estructura subyacente sino que produce sentidos anudando y desanudando inscripciones deseantes, económicas, sociales e institucionales (Fernández: 2006).

Pero es, justamente, la inmediatez del imaginario que lo suele volver invisible. La violencia que emerge cuando se vuelve visible a sus integrantes refiere a la dimensión política del grupo, a sus relaciones de poder, a la propiedad de los bienes, a la economía de los intercambios. Por ello, es fundamental la formación de un Pensamiento Estratégico Interaccional Interpersonal Conectivo-Conjuntivo (Scherzer: 2004) que habilite a reflexionar abordando las perspectivas, las meta-perspectivas y las meta-meta-perspectivas, que permitan ajustar las expectativas, disminuir los niveles de frustración desentrañando los malentendidos vinculares.

Cuando un número numerable de personas hace nudo, se producen redes de procesos identificatorios y transferenciales propios y únicos de ese grupo. Pero, a la vez, el grupo, en cuanto espacio táctico, genera efectos singulares e inéditos, genera multiplicidades imaginadas e imaginarias, invenciones simbólicas y fantasmáticas como así, también, niveles de materialidad. Los acontecimientos se despliegan en la tensión de inventarse como singularidad y los atravesamientos sociohistóricos institucionales. (Fernández: 2006)

Para que lo grupal se ponga en juego la cantidad de integrantes que integren los emprendimientos es significativo para el desarrollo del mismo. El número y el grado de

dispersión van a determinar lo grupal. Diversos estudios teórico-metodológicos del área de Dinámica de grupos mencionan 15 miembros como número ideal de integrantes para el funcionamiento grupal²⁷.

Entendiendo por rol un “modelo organizado de conducta relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción ligado a las expectativas propias y de los otros” (Pichon Rivère: 1999), lo grupal se estructura sobre la base del interjuego de asunción y adjudicación de roles, que puede tener mayor o menor grado de formalización y prescripción.

Si bien cada grupo es singular, tiende a estructurar roles representables prototípicamente en las figuras del portavoz, el chivo emisario, el líder y el boicoteador, a repetir la desigual distribución de género, fundamentalmente, en los lugares de decisión, como las comisiones directivas de los emprendimientos.

Llevar adelante una organización autogestionada implica romper con la tendencia a delegar o centralizar el poder, a la vez que implica el desarrollo de la capacidad de autonomía. La autonomía refiere tanto a los aspectos económicos como, siguiendo a Peixoto:

“[Al] conjunto de prácticas sociales que se caracteriza por la naturaleza democrática de las tomas de decisión, que favorece la autonomía del colectivo. En un ejercicio de poder compartido que califica las relaciones sociales de cooperación entre personas y/o grupos, independiente del tipo de estructura organizativa o actividades, dado que expresen intencionalmente relaciones sociales más horizontales” (Peixoto 2004:12).

La capacidad de autogestión va a estar condicionada por las múltiples inscripciones —deseantes, históricas, políticas y económicas— que atraviesan a los emprendimientos y por la etapa evolutiva en que se encuentren. Para que dicha capacidad se haga efectiva es necesario el progresivo abandono de los roles anteriores y que los integrantes se vuelvan ellos mismos agentes de cambio.

²⁷ Grupo proviene del término germano *Kruppa* —mesa redonda—, usado luego para nombrar los nudos. La forma circular con la que suele representarse a los grupos es indicador de presencialidad y relaciones cara a cara. Lo circular, a su vez, permite una particular estructuración de los intercambios entre los integrantes, horizontaliza, democratiza, aunque no elimina desigualdades jerárquicas o de poder. Incluso, puede facilitar el control. La idea de nudo sugiere cohesión, así como, también, permite pensar acerca del modo en que los anudamientos se suborganizan dentro del conjunto.

Podría pensarse, en primera instancia, que aquellos que se socializaron bajo el ideal del empleo, les resulte más dificultoso apropiarse de esta nueva modalidad, que para aquellos trabajadores para quienes la referencia de la modernidad les es difusa o prácticamente inexistente, aquellos que no se reconocen dentro de un modelo preconfigurado ideal de organización del trabajo, donde lo que rige es un vacío de modelos que “no comporta ya, ni nostalgia ni Apocalipsis” (Lipovetsky 1989:98), y cuyas trayectorias laborales han estado signadas por la inestabilidad, la informalidad y la precariedad, lo cual conllevaría a que el estar inscripto a través de un ocupación autogenerada no ofrezca mayores sorpresas.

Sin embargo, los datos existentes en relación con la composición etaria de los integrantes de las fábricas recuperadas y las cooperativas de trabajo indican que están mayoritariamente constituidas por trabajadores-que-viven-de-su trabajo, que se ubican en la etapa media y alta del ciclo vital/laboral. Por su parte, el Informe de la Unidad de Cooperativas Sociales del 2009 arrojó que la distribución en relación con la edad de los trabajadores que integran las cooperativas sociales²⁸ se distribuye del siguiente modo: menores de 18 años, 0.02%; entre 18 y 24 años, 14.3%; de 25 a 29 años, 11.4%; de 30 a 45 años, 42%; de 46 a 59 años, 24%; y de 60 y más, el 0.04%.

En la era del ascenso de la incertidumbre, la inserción dentro del mundo del trabajo a través de una ocupación autogenerada también resulta una alternativa válida para aquellos que se socializaron con la imagen del trabajo asociado al empleo, en la medida que el empleo ya no sólo no se presenta como algo seguro sino, incluso, como improbable, para quienes se saben inempleables porque no poseen las competencias y los requerimientos actuales del mercado de trabajo, sobre todo, en lo que respecta a la edad y el nivel educativo. Es así que rige un principio de realidad que hace que estos trabajadores no se encuentren buscando empleo sino que se dispongan a llevar adelante un emprendimiento productivo asociativo autogenerado.

²⁸Cabe destacar, a su vez, que el metarrelato del trabajo entendido como empleo correspondió, fundamentalmente, a los sectores medios y al proletariado urbano. Estos trabajadores integran el polo tradicional, pero sus trayectorias fueron sorprendidas e interrumpidas, hace ya más de una década, por la política neoliberal, el cierre de las empresas y el desempleo, lo cual los cataloga como inempleables; y muchos otros conforman la denominada nueva pobreza.

Por su parte, podría suponerse que aquellos que iniciaron sus trayectorias laborales con la “flexibilidad ya instalada” (Superville: 2000), tendrían mayor capacidad para adaptarse a las actuales características del mundo del trabajo en general y, en particular, a las ocupaciones autogeneradas. y sus requerimientos de flexibilidad, iniciativa y sentido del riesgo. Podría pensarse que la capacidad de iniciativa y de adaptación al riesgo serían propicias para las nuevas generaciones, las cuales ya se socializaron en la lógica del neoliberalismo y el capitalismo post industrial, signados por la incertidumbre y la lógica de la gestión.

Frente a la inestabilidad de mundo del trabajo y la permanente amenaza de desempleo, el estar inserto a través de una ocupación autogenerada no parece ofrecer mayor incertidumbre para sectores de jóvenes que se encuentran en los deciles más bajos de la estratificación social, cuyos árboles genealógicos, proyectos parentales y las propias trayectorias sociolaborales indican que la zafralidad, la informalidad, precariedad, la imprevisibilidad y el riesgo han sido una constante en su socialización, conformadora de subjetividad y productora de fragilidad identitaria.

3. La incidencia del legado simbólico del lugar del trabajo

Entre el determinismo y la libertad

Las ocupaciones autogeneradas en sí, y las del tipo asociativo en especial, implican una nueva subjetivación: ampliar el horizonte de posibilidades, que funciona como telón de fondo —al decir de Habermas— de lo deseable, lo posible y lo pensable. Dicho telón de fondo se conforma a partir del imaginario social, (Castoriadis: 1989) del inconsciente cultural acumulado²⁹ (Devereux: 1975), de las representaciones colectivas transmitidas de generación en generación e incorporadas a través del proceso de socialización a lo largo de días, meses y años, que han ido conformado cierto habitus (Bourdieu: 1991) en torno al trabajo.

El lugar simbólico del trabajo ha ido variando a lo largo de los modos de producción imperantes. Las representaciones colectivas conforman el conjunto de significaciones, normas y valores comunes internalizados, que cada sector va construyendo en función del lugar que ocupa dentro de las relaciones sociales de producción, se explicitan en la vida cotidiana, en las biografías y en las trayectorias laborales, produciendo y reproduciendo ciertas prácticas concientes e inconscientes constructoras de las trayectorias laborales. El inconsciente cultural acumulado ha operado mayoritariamente como condicionante, ubicando al trabajador como sujeto sujetado, incidiendo sobre la ausencia de reconocimiento y sobre una valoración negativa asociada a las nociones de deber, obligación, sacrificio y/o explotación.

Herederos de la tradición greco-romana, la concepción del trabajo que nos llega al día de hoy deviene del trayecto que dicho concepto ha transitado. El lugar socio simbólico del trabajo en Grecia Antigua, que continúa en el Imperio Romano y el Medioevo, da un giro con la Reforma Protestante en la Edad Moderna. La Revolución Industrial de la Era Contemporánea relocaliza el lugar del trabajo en la sociedad, los hombres libres de vender

²⁹ Entendido como el “conjunto de ideas no necesariamente explícitas que forman parte de una comunidad, construye los sentimientos de pertenencia, delinean las formas que adquiere la vida cotidiana y acumulan colectivamente un conjunto de miedos, fantasías y deseos” (Devereux: 1996).

su fuerza de trabajo han quedado librados a la soledad de tener que llevar a cabo individualmente sus trayectorias laborales a los efectos de asegurar su supervivencia. Con el modo de producción capitalista instaurado y afianzado, la mayor parte del siglo XX fue hegemonizada por la concepción de trabajo entendido como empleo, al punto de generar confusión entre un término y el otro. Entrados en el nuevo milenio se continúa con dichos significantes, a la vez que adquiere ciertas particularidades, en función de estadio actual capitalismo y de las transformaciones culturales.

Nos enfrentamos a una nueva configuración sociosimbólica del trabajo. La dominación del hombre por el hombre, la desacreditada fe en la ciencia y el progreso, que ocupó y preocupó a la Escuela de Frankfurt durante el período que rodea a la Segunda Guerra Mundial; la sociedad de masas y el hombre unidimensional (Marcuse: 1993) de la posguerra, anteceden a la pérdida de la capacidad crítica y reflexiva que potencia el utilitarismo. La individualidad se convierte en individualismo. De la pretensión de integración y homogeneidad de la modernidad, se pasa a la fragmentación y diversidad promovida de la posmodernidad hacia la dualización y polarización contemporánea: los *winner*s y los perdedores. Por un lado, una *élite* nómada y extraterritorial que ocupa los centros de poder a través de redes tecnológicas globales y conectadas entre sí, donde la capacidad de moverse se ha exacerbado hasta la instantaneidad. Del otro lado, sujetos sujetos dentro de un territorio en el que se encuentran desconcertados frente a la caída del deber y las normas disciplinarias de la modernidad, más vulnerables ante la flexibilidad y la precariedad laboral.

Más allá de las diferencias y las similitudes de las concepciones que fueron predominando a lo largo de los siglos, horizonte de posibilidades hegemónico, prácticamente, nunca contempló, dentro de lo deseable, lo posible y lo pensable, la inserción en el mundo del trabajo a través de emprendimientos asociativos.

Sin embargo, la existencia de múltiples antecedentes y experiencias de ocupaciones autogeneradas asociativas a lo largo de la historia dan cuenta, a la vez y simultáneamente, del margen que existe para la acción, para la creación, para la libertad, la producción de historicidades (de Gaulejac: 1998), en definitiva, para la transformación y el cambio. El imaginario social, el inconsciente cultural y los *habitus* no son, entonces, algo

predeterminado e incambiable sino que se presentan como un recurso para la interpretación y nunca como un mandato o una directiva absoluta, sin que esto implique, para nada, una construcción azarosa, ingenua o espontánea. Las representaciones sociales, que conforman el universo simbólico no son, entonces, “algo fijo, estático, coherente y cerrado, sino que son producto de la interacción intersubjetiva entendida como un proceso dinámico y en movimiento dialéctico; se van transformando y construyendo en función de los múltiples campos”³⁰ (Bourdieu: 2005), de fuerzas contradictorias que las atraviesan en cada contexto socio-histórico y en cada lugar geográficamente delimitable.

En el mundo helénico no se encuentra una palabra que designara al trabajo como concepto general. “El concepto que se aproxima a la idea de trabajo en la civilización griega es el de tarea o de obra (*ergon, erganisa*), y se refiere a un individuo que imprime o hace emerger una forma de la materia” (Supervielle 2007:16). En la división social que propone Platón en “*La República*” la escala superior le corresponde a los sabios o los filósofos, a quienes les compete llevar adelante los asuntos de la *polis*, ya que poseen alma, inteligencia, acceso al *logos* y al orden de lo inteligible; en segundo lugar, los guerreros, quienes tienen a su cargo la defensa del Estado, debido a poseer alma que accede a lo sensible y a poseer las virtudes del coraje y la valentía; y la clase inferior de los mercaderes, artesanos y agricultores, sin alma, con alma vegetativa, corresponde a quienes se ocupan de la producción de los bienes necesarios para la satisfacción de las necesidades de la vida humana. Lo que hoy denominamos trabajo es referido a través de los oficios, en el sentido que más adelante se le otorga a la noción de *homo faber*. Dichas actividades, al ser llevadas adelante por los esclavos, no sólo no tenían un valor positivo sino que no tenían un reconocimiento como tal.

Si bien este lugar socio simbólico del trabajo se distancia claramente de la centralidad que ocupa en el día de hoy, el dualismo intelectual/manual y su respectiva valoración, que tuviera su inicio hace aproximadamente 2.500 años, continúa hasta nuestros días.

³⁰ “El campo es un conjunto de relaciones objetivas e históricas entre posiciones ancladas en ciertas formas de poder (o capital). Cada campo prescribe sus valores particulares y posee sus propios principios reguladores (...) como espacio de conflicto y competencia, configuración relacional dotada de una gravedad específica que se impone sobre todos los objetos y agentes”. (Bourdieu 2005:44-45)

“En latín el concepto de trabajo era designado con tres términos: ‘opus’, que significa ‘trabajo efectuado’; ‘opera’, concebido como actividad de trabajo; y ‘labor’, considerado trabajo agrícola o militar. En particular, sobre el último de estos términos recaía una doble estigmatización, de servil y de ser penoso. También era portador de estigma negativo el concepto de ‘negotium’, de donde se deriva el término negocio, relacionado fundamentalmente con las actividades comerciales, siendo para los latinos tan despreciables como el trabajo productivo”. (Supervielle 2000:32).

Mientras tanto, su contrapuesto, el concepto de “*otium*”, asociado a ocio o tiempo libre, era valorado muy positivamente.

La idea “labor”, de trabajo, significado como sinónimo de dolor y sacrificio, es, claramente, uno de los sentidos principales, a través de los cuales se lo significó y se lo significa, en algún lugar, hasta hoy. Se utiliza frecuentemente la expresión coloquial “laburar”, del latín *labor*; a la vez que mantiene vigencia el origen etimológico del vocablo trabajo: “cruzamiento en latín de la palabra *tripalium* (instrumento que se utilizaba para contener a los animales voluminosos al momento de herrarlos y que se usó también como instrumento de tortura) y el verbo *trapiulaere* o *tripaliere* que significaba hacer sufrir”. (Supervielle 2000:56)

Continúa, también hoy, de aquellas épocas, otra dualidad —que se suma a la anteriormente citada— originada en Grecia Antigua: la oposición entre tiempo ocupado/tiempo libre; trabajo/ocio. Ambos fueron modificando su sentido, siendo primero considerado el ocio como positivo y el trabajo como negativo, invirtiéndose en la modernidad y con la ética protestante, donde se glorifica el tiempo ocupado en actividades productivas y se desprecia el tiempo libre. Este último también debía ser aprovechado y utilizado como reponedor de energías para hacer posible la continuidad de la reproducción de la fuerza de trabajo.

Este no-reconocimiento y degradación del lugar socio-simbólico del trabajo continúa vigente en la filosofía medieval hegemónica, centrada, fundamentalmente, en demostrar la existencia de Dios, en dilucidaciones centradas en la disyunción entre lo celestial y lo terrenal; en reivindicar el cristianismo y sustentar el régimen vigente, a través de la insistencia en lograr la salvación del alma y con ello, la inmortalidad. El imaginario social en torno al trabajo es explicitado por Santo Tomás, hacia el Siglo XIII: “aquel que

tiene recursos legítimos para vivir no está obligado a trabajar con sus manos. Pero aquel que no los dispone, aquel que procura vivir por actividades lícitas, es obligado a trabajar con sus manos”.

De un modo incipiente, se puede encontrar en las obras de San Agustín un viraje en el lugar psico-socio-simbólico del trabajo, en la medida que:

“No sólo hay una intención de revalorizar al trabajo y darle un estatuto menos apegado a la idea de sufrimiento, encontrándole incluso virtudes teologales, sino que desarrolla una conceptualización más abstracta del trabajo. Modifica la extensión del concepto, designando actividades que en la Antigüedad no se consideraban trabajo, pero también la valoración del mismo a partir de la actividad o el oficio. En este sentido, quizás Agustín sea un importante antecedente de la forma abstracta en que concebimos el trabajo hoy en día”. (Supervielle 2007:40).

Luego, hacia finales de la Edad Media, el desarrollo comercial y las corporaciones de artesanos van asociando positivamente al trabajo, valorando el aprendizaje de artes y oficios, que junto a la Reforma Protestante en Alemania, Francia e Inglaterra de comienzos de la Modernidad, recolocan el lugar psico-socio-simbólico del trabajo. Quien mejor ha reflejado esta transformación, es, sin duda el elocuente análisis de *“La ética protestante y el espíritu del capitalismo”* (Weber: 1986).

“La vida profesional del hombre debe ser un ejercicio ascético y consecuente de la virtud, una comprobación del estado de gracia de honradez, cuidado y método que se pone en cumplimiento en la propia tarea profesional: dios no exige trabajar por trabajar, sino el trabajo racional en la profesión. (...) La vida de aquel que no está capacitado para la profesión no tiene la voluntad metódica, sistemática, que demanda imperiosamente la ascetización de la vida en el mundo. De acuerdo con la moral cuáquera, la vida profesional del individuo debe ser una práctica ascética y consecuente de la virtud, una justificación del estado de gracia en la honestidad, esmero y normas que se aplican en la propia observancia del trabajo profesional” (Weber 1986:55).

Se valoriza la movilidad social y la actividad profesional, mientras se condenan expresamente el ocio y la mendicidad; se estimula el carácter austero y honrado; se impulsa el control de las conductas, la racionalización de la existencia. Esta racionalización de la conducta en el mundo con fines ultramundanos —alcanzar el reino de Dios a través del cumplimiento del deber profesional y el severo ascetismo— fue uno de los principales efectos de la concepción que el protestantismo ascético tuvo sobre el mundo del trabajo.

“Se estimula y se habilita la generación de riqueza producto del trabajo, siempre que se utilice dicha ganancia con fines útiles y para honrar a Dios. Se condena en caso que sea usada al servicio de la sensualidad y los pecados, tales como la pereza y el goce sensual de la vida” (Barran: 1989).

“[La riqueza es reprobable sólo en cuanto incita a corromperse, a la pereza y al] goce sensual de la vida: todo conlleva a la acumulación de capital. La valoración ética del trabajo incesante y continuado en la profesión, como medio ascético superior y como comprobación de fe, era la palanca para la expansión de la vida del espíritu del capitalismo. El ascetismo laico del protestantismo mientras fomentaba la riqueza, que no estuviera asociada al placer, a la vez destruía todos los frenos de la ética tradicional, ya que ponía al lucro como precepto divino” (Weber: 1986).

Podemos encontrar hoy, fundamentalmente en sectores más apegados a los códigos de la modernidad, ciertos valores invocados por la ética protestante. También mantiene vigencia el diagnóstico weberiano, realizado hace ya más de un siglo, en relación con el pasaje del ascetismo laico al utilitarismo:

“El estuche ha quedado vacío, quien sabe si para siempre. En todo caso el capitalismo victorioso no necesita ya de ese apoyo religioso, puesto que descansa en fundamentos mecánicos (...). Lo envolverá toda una ola de petrificación mecanizada y una convulsa lucha de todos contra todos. Los últimos hombres de esta fase de la civilización podrán llamarse especialistas sin espíritu, gozadores sin corazón” (Weber: 1986).

La expansión del capitalismo mercantilista y la Revolución Industrial conllevan a la invasión de Europa sobre América, transformando el mundo del trabajo al imponer, con la conquista, relaciones de trabajo que estaban desapareciendo en Europa, tales como el esclavismo y la servidumbre.

En nuestro país, el pasaje de barbarie a civilización (Barran: 1989), acontecido entre 1870 a 1920, implicó la ruptura entre un paisaje sin reglas donde, tanto en el campo como en la ciudad, dominaba la naturaleza y el tiempo astrológico o biológico; hacia el control del tiempo y del espacio, hacia el disciplinamiento. El modo impositivo, no procesual y veloz de conversión a la concepción moderna del trabajo se introdujo, entonces, a modo de ruptura radical en la organización socio-política y en la subjetividad. A través de los aparatos ideológicos del Estado (Althuser: 1985), el poder político, los jefes de familia desde las cabeceras de las mesas, los maestros en las aulas, los médicos, los sacerdotes y los periodistas en los medios de prensa, al unísono, insistieron en un nuevo discurso, articulando los cambios en la infraestructura con la superestructura. Un texto

escolar de 1883 decía: “el trabajo debía considerarse como el origen del bienestar del hombre, que lo ennoblece, dignifica y vigoriza [formando] la condición absoluta de la dignidad, la libertad, vida intelectual, moral y religiosa de las masas populares”. (Barrán 1989:78)

De una sociedad previa pre-capitalista, en la que abundaba la carne y los alimentos en general, en la cual se podía vivir casi sin trabajar y predominaba el ocio; donde el paisaje alentaba el uso de todos los sentidos y se estimulaban los excesos de natalidad, mortalidad y masculinidad, se pasa, en apenas algunas décadas, por un proceso abrupto de modernización y de europeización: de la estancia tradicional a la moderna-empresaria; de gaucho a peón rural. El alumbramiento de los campos, los primeros frigoríficos, la primera revolución industrial en la ciudad con las máquinas a vapor. La construcción de vías férreas permitió expandir esta nueva sensibilidad hacia el campo, controlando el tiempo, la suciedad, las costumbres, la voz, la sexualidad, y disciplinando los instintos. Los nuevos dioses, en primer lugar, el trabajo y luego, el ahorro; el orden, la salud y la higiene, se contraponen a los diabolizados: ocio, juego y sexualidad. Estos eran culpables de distraer respecto de las obligaciones hacia el trabajo y malgastar las energías. Se suspendió el carnaval y se regularizaron los eventos religiosos y festivos de todo tipo, ya que se estimó que una cuarta parte del año se perdía en estas actividades en lugar de destinarlas al trabajo. El resultado fue el progreso técnico homogeneizando a todos y todas en consonancia con la abundante inmigración europea. “Toda la sociedad va dividiéndose, cada vez más, en dos grandes campos enemigos, en dos grandes clases, que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado” (Marx y Engels 1985:45).

Esta transformación, promovida por la burguesía y la Iglesia, que tuvo en nuestro país más impronta burguesa que eclesial, va conformando la sociedad de clases. El clero ocupa un papel central en ubicar todo lo bárbaro como pecado, pasando a vigilar y castigar (Foucault: 2002), pasando del castigo del cuerpo a la represión del alma, buscando la interiorización de la vergüenza y la culpa: convencer, más que vencer por la fuerza. En este contexto, la educación pasa a tener un rol fundamental, el cual se materializa a través de la Reforma vareliana de 1876, llevada adelante durante el gobierno dictatorial de Latorre.

Una vez instaurado el modelo industrializador y, fundamentalmente, a partir de la implantación del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), el habitus producido y reproducido en torno al trabajo se construye en base dos figuras contrapuestas. La dualización social entre los propietarios de los medios de producción y el proletariado produce imaginarios y representaciones socio-simbólicas del trabajo, delimitando identidades y posicionamientos en función de los respectivos lugares.

El habitus en torno al trabajo en la burguesía y en el proletariado se fue construyendo, para sí, en forma sensiblemente homogénea. Las prácticas conscientes e inconscientes, internalizadas, que fueron pautando los estilos de vida alrededor de un mundo del trabajo asalariado. Se construyó el imaginario del empleo fabril, orientador del tiempo y el espacio y conformador de identidad individual y colectiva, consustanciado con la idea de deber, abnegación y sacrificio, así como de su contraparte, la culpa y la vergüenza respecto del desempleo.

Complementariamente, predomina, durante este período, el modelo de la CEPAL, —evolutivo y optimista, a la vez que estructuralista y determinista— otorgándole al Estado un rol central como sujeto desarrollista y modernizador, responsable de llevar adelante el proceso de industrialización y urbanización. Esto permitiría la integración con inclusión social al lograrse el pleno empleo para la mayor parte de la población.

Las ideas de evolución y progreso predominantes a lo largo de la Modernidad se plasmaron en un inconsciente colectivo que postula la vida individual y societal organizada y ordenada entorno al empleo. Este oficio, conjuntamente, de deber y de derecho. La promesa de “una vida y un futuro mejor” se asocia directamente a la condición de trabajador asalariado, con las consecuentes garantías de acceso a los bienes y servicios ciudadanos.

Junto con el valor del trabajo asociado al empleo, a necesidad vital y a obligación vinculada al deber, fue ganando terreno a lo largo del siglo XX la concepción del trabajo como fuente de explotación derivada del marxismo:

“El trabajo produce, ciertamente, maravillas para los ricos, pero produce privaciones para el trabajador. Produce belleza, pero deformidad para el trabajador. Sustituye al trabajo por la maquinaria, pero desplaza a algunos trabajadores hacia un tipo bárbaro de trabajo y convierte a los demás en máquinas. Produce inteligencia, pero también estupidez y cretinismo para los trabajadores”. (Marx: 2001)

Junto a la explotación del hombre por el hombre se concibe al trabajo como trabajo alienado. La alineación del trabajo refiere a la relación del trabajador con el producto de su trabajo; a la relación del trabajo con el acto de la producción en el trabajo y a la enajenación del trabajador respecto de sí mismo. “La enajenación del trabajador en su producto significa no sólo que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil”.(Marx 2001:45). El trabajo entendido como opresor, rutinario y desgastante, a modo de trabajo forzado, lo aleja de su naturaleza humana creadora y creativa, mientras lo asemeja a lo instintivo y animal.

Las luchas sociales contra la explotación y la enajenación que caracterizaron al siglo XX, retomando el pensamiento de la Escuela de Frankfurt, pretendieron devolverle Razón a la Historia, combatiendo la primacía de la razón práctica o instrumental. La reivindicación de la razón comunicativa (Habermas: 1984) apunta a la constitución de sujetos con conciencia auto reflexiva, con capacidad de pensamiento crítico que se base en la experiencia (Arendt: 1995) y permita desarrollar la capacidad de distinguir, diferenciar y trascender al hombre masa en quien se elimina la espontaneidad de la acción necesaria para revelarse. La biopolítica (Arendt: 1993), en este sentido, habilita la posibilidad de nacer y renacer, donde acción y discurso se contraponen a labor y trabajo. Ir más allá de la labor, entendida como necesidad del cuerpo, fatiga, sacrificio para reproducir el ciclo vital, donde los que se producen no son bienes duraderos y no hay nada de individual o de identitario en lo producido, para acercarse a la idea de trabajo como creación de objetos de uso cuya durabilidad es mayor y posibilita la generación de identidad, hasta llegar a la acción ubicada en la esfera pública y política, donde el hombre puede ser libre gracias a que se libera de la necesidad. Este es, aún, un desafío histórico de la Humanidad.

La anunciada muerte de los “metarrelatos” (Lyotard: 1989), del fin de la historia (Fukuyama: 1992), y la ideología del fin de las ideologías, que sobrevino a partir de la

crisis del modelo socialista soviético y la paradigmática caída del Muro de Berlín en 1989, conducen a una segunda revolución individualista (Lipovetsky: 1998), con una nueva significación imaginaria central, en la cual “no hay ídolos ni tabú, ni imagen gloriosa de sí mismo. Estamos regidos por un vacío que no comporta sin embargo, tragedia ni Apocalipsis”. Es en este marco que surgen la difundida teoría del fin de la categoría de trabajo (Offe: 1992) y del trabajo (Riffkin: 1995).

El pasaje posmoderno, como “lógica cultural del capitalismo tardío” (Jameson: 1986), si bien fue corto en términos de tiempo cronológico, con una duración de aproximadamente 20 años, iniciándose en los países del Norte en el entorno de los 80, mientras que, en estas latitudes, en los 90, llegando hasta la culminación del pasado milenio, fue, sin embargo, significativamente importante al marcar una nueva subjetividad y reconfigurar el lugar sociosimbólico del trabajo. Desacreditadas las nociones de abnegación y sacrificio, en el marco del crepúsculo del deber (Lipovetsky: 1994) y en base al realce del hedonismo se promueve la descentración del trabajo como eje central de la vida humana. La fragmentación social que caracteriza a la posmodernidad se refleja en el mundo del trabajo en la proliferación de modalidades de inserción laboral. La reivindicación del tiempo libre, del desarrollo personal, la creatividad y el placer se posicionan por encima del valor del tiempo ocupado. La crítica artística toma fuerza en detrimento de la crítica social (Boltansky, Chiapello: 2002).

Vuelve a ganar terreno la perspectiva economicista con una visión más tecnocrática, focalizando, ya no en la necesidad de modernización sino en la adaptación a un nuevo patrón internacional que pueda afrontar los desafíos del proceso de globalización a través de ajustes estructurales y de un nuevo modelo de producción flexible que sustituya al fordismo. Por su parte, la CEPAL de los años 90, frente al fracaso de los modelos anteriores, el incremento de la desigualdad y la pobreza plantea la necesidad de compatibilizar transformación productiva con equidad.

Con el crepúsculo del deber (Lipovetsky: 1992) y las contradicciones culturales del capitalismo (Bell: 2006), de la posmodernidad de finales de la década de los 80, se asiste a una revalorización del ocio y del tiempo libre, a la cual adhieren, fundamentalmente, jóvenes y adultos-jóvenes de niveles educativos altos, pero que se difumina, con mayor o

menor arraigo, en el resto de la sociedad. Este nuevo espíritu del capitalismo, caracterizado por el declive de la crítica (Boltansky, Chiapello: 2002), logró permear al conjunto de la población, transformando significativamente el lugar psico-socio-simbólico del trabajo.

Cabe consignar que es percible en el capitalismo tardío de la Hipermodernidad (Enriquez: 2010) actual, un cambio en el lugar socio-simbólico del trabajo, no porque nos encontremos ante el fin del trabajo (Riffkin: 1996) sino porque estamos presenciando el desvanecimiento del modelo del empleo clásico de la Modernidad y la emergencia de nuevas modalidades de inserción laboral más flexibles, heterogéneas y disímiles. Estas nuevas modalidades traen aparejados cambios a nivel de la subjetividad, de la organización de la vida individual y de la acción colectiva.

El proceso actual de reestructuración productiva conlleva profundas segmentaciones del mercado de trabajo; coexisten el trabajo relativamente estable, muy calificado y bien remunerado en las grandes empresas y el trabajo inestable, no calificado y mal remunerado, tercerizado, muchas veces, informal y precario. Esta situación complejiza la noción de clase trabajadora, que necesita ser ampliada e inclusiva, no sólo de los asalariados sino, también, abarcando a los informales, los tercerizados, los subempleados, etc., aproximándonos, así, al concepto de clase-que-vive-del-trabajo.

Contrariamente a la postura posmoderna del “fin de”, emerge con fuerza la hipótesis de que estamos, hoy, en una sociedad hipermoderna que nos habla de estar ante una extensión de la modernidad, una modernidad exacerbada. El vocablo hiper, denota exceso, exageración y demasía. Surgen los hipermercados, estar hiperconectados y el hipertrabajo. Ya no vale todo, sino que se producen y reproducen valores y habitus, donde adquiere hegemonía el paradigma del éxito, donde la lucha de clases se complejiza con la lucha de lugares. (de Gaulejac: 2002) “En todo caso todo vale para acercarse a la excelencia y al modelo empresarial del *winner*. Frente a la crisis de aquellas ideologías totalizantes que permitían dar respuesta al mundo y a la vida; y a la incertidumbre de nuestro cuestionamiento esencial, irrumpe un nuevo modelo real y simbólico: el mundo empresarial. La empresa, como paradigma de este fin de siglo, desarrolla su propia lógica y su propia episteme, aparece en el imaginario de esta modernidad resquebrajada como posible solución, crea fantasías, construye mitos y forma modelos identificatorios de

hombres y mujeres exitosos, ‘performantes’. Con un resurgimiento ideológico donde el nuevo Dios es la empresa, sus sacerdotes los managers y el rito superior la excelencia”. (Araújo 2009:9)

El descrédito de la modernidad trae consigo el cuestionamiento de los sólidos y estables, categorías socialmente construidas a través de las cuales interpreta, da sentido y organiza las percepciones individuales y las representaciones colectivas. A diferencia de la modernidad sólida y estable, la Hipermodernidad generada por la Tercera Revolución Tecnológica va tener como única verdad la incertidumbre. La fluidez va a ser la metáfora de esta nueva etapa. Se vuelven necesarias nuevas capacidades como la de adaptación y versatilidad. Con el predominio de la razón instrumental, que alcanza ahora a, prácticamente, todas las áreas de la existencia, la eficiencia, la eficacia y la *performance*, conforman una ideología hegemónica y producen el síndrome de la hiperactividad en el trabajo (Rhéaume: 2007), que se manifiesta a través de una sobrecarga, un exceso de trabajo, no coyuntural, sino que se convierte en la norma.

La idea de exceso surge en comparación con lo considerado ideal en la modernidad industrial del siglo XX, de 40 horas semanales de trabajo en un régimen de 8 horas, 5 días a la semana, que aunque, efectivamente, no se llevara adelante literalmente, de este modo, para grandes contingentes de la población trabajadora, sobre todo en los países dependientes y en los sectores socio-económicos bajos, oficiara igualmente de modelo ejemplificante y deseante para las grandes mayorías.

Ya sea que se esté del lado de los *winner*s o de los perdedores, en ambos casos estamos ante el hipertrabajo, que implica la multiocupación, ya sea bajo la modalidad de multitempleo, de combinaciones de empleo con cuentapropismo o con ocupaciones autogeneradas individuales y/o colectivas. El hipertrabajo incluye no sólo jornadas laborales más largas sino que, también, abarca los fines de semana, el horario nocturno y el trabajo en el domicilio.

Esta hiperactividad laboral responde, en muchos casos, a los bajos ingresos percibidos. Pero no son solamente las dificultades económicas y la era del consumo las que provocan la hiperactividad laboral sino que, también, se relaciona con las exigencias cada

vez mayores del mundo laboral, el temor a la pérdida del trabajo y/o al hiperdisciplinamiento producto de la interiorización de la ideología de la autoresponsabilidad, la excelencia, la imagen perfecta, el cero error, la calidad total y el crecimiento continuo.

“La inseguridad y el miedo a la pérdida y el fracaso; el resquebrajamiento de nuestras libertades en este mundo empresarial planificado y cosificado crea, como ya nos decía Reich, cuerpos rigidizados. Cuerpos contracturados, sexualidades semi-muertas, pequeños hombrecitos obedientes y asimilados. Crea stress psíquico, cansancio (...) un gran cansancio. Cuerpos exhaustos por el trabajo o cuerpos desesperados por trabajo. La empresa, sin embargo, exige cuerpos deseables, aunque ya casi no deseantes” (Araújo: 2009:5)

Podría afirmarse que coexisten, de modo contradictorio y complementario, una suerte de reivindicación de la necesidad de contar con más tiempo, de tiempo libre, junto a una hiperpresencialidad del mundo del trabajo, donde la distribución del tiempo de trabajo se desdibuja en el transcurso semanal, entre el día y la noche, en el hogar y fuera del hogar, entre lo real y lo virtual.

“La hiperactividad laboral puede ser entendida también como un mecanismo de defensa frente a la incertidumbre (...) El hipertrabajo produce además del desgaste físico típico del capitalismo industrial con el cuerpo, patologías psicosociales. Es la energía libidinal y psíquica la que está en juego. El ‘síndrome de fatiga crónica’, lo que Freudenberg llama el ‘hombre quemado’, el ‘burn out’. Baudrillard hablaría del ser humano en implosión. Explotamos por dentro, vamos quemando nuestras energías y nuestro cuerpo. Ansiedad y angustia son las manifestaciones más frecuentes junto a la emergencia de patologías físicas o psíquicas que estaban potencialmente contenidas. El ‘borderline’, donde prevalece el sentimiento de miedo generalizado, de la empresa, de los compañeros y de perder el trabajo, de no estar a la altura puede desarrollar características paranoicas. La persona es incapaz de controlar las fronteras, tiene comportamientos contradictorios, esta en el borde entre realidad y la ficción, no puede terminar lo que emprende, le cuesta concentrarse”. (Rhéaume 2006:12)

Para que predomine el hipertrabajo se necesitan sujetos hiperdisciplinados, donde ya no son necesarios los dispositivos de opresión explícitos y manifiestos sino que, en las sociedades de control, (Foucault: 2002) los dispositivos y mecanismos de opresión son mucho más sutiles. El sujeto típico de la modernidad, aquel que interiorizó la ética protestante, descrea de la abnegación, el sacrificio y la austeridad, volviéndose unidimensionalmente consumista. Con la racionalización tecnológica de la sociedad unidimensional, predominan las libertades engañosas (Marcuse: 1989). El hipertrabajo,

como modalidad de organización del mundo laboral, se presenta como opcional, pero responde a la interiorización de la dominación ideológica de las sociedades hipermodernas y, por ello, es vivido como auto responsabilidad y no como obligación externa.

Este síndrome patológico de hiperactividad en el trabajo opera con mucha más claridad en ciertas categorías laborales, ciertos sectores socioeconómicos culturales, en ciertas empresas y zonas geográficas, que en otras. Ha tenido mucha mayor cabida en el sector privado, trasladándose últimamente hacia el ámbito público. Es, sin embargo, el modelo que está siendo valorizado y tiende a extenderse en el neoproductivismo de las sociedades hipermodernas. El neoproductivismo refiere a la exacerbación del modelo capitalista de conquistar nuevos mercados y aumentar la productividad, va a introducir para ello un nuevo modelo de gestión, donde se trata de producir al máximo, pero procediendo al revés del taylorismo, en el cual se separa concepción de ejecución ya prescripta. Se exige cada vez más un tipo de trabajo inteligente, creativo y no repetitivo, y trabajadores polivalentes, flexibles y disponibles. Se encuentran dentro de esta categoría los denominados *knoweladge workeres*, o trabajadores del conocimiento, quienes deben poseer las competencias de poder resolver eficientemente los problemas, enfrentar con éxito la incertidumbre y la imprevisibilidad. Implica manejo de conocimiento, reflexividad, niveles de autonomía y responsabilidad, donde el trabajo en equipo y la comunicación tienen un papel central. Esta ocupa una posición estratégica en estas sociedades de la información y el conocimiento. El trabajo se define por las responsabilidades que asume más que por las tareas que cumple, complejizando el sistema que estaba pensado para que para cada tipo de trabajo haya un puesto de trabajo con determinadas competencias prescriptas.

En los sectores socioeconómicos donde los trabajadores que viven de su trabajo se encuentran insertos laboralmente en ocupaciones de bajo prestigio y cuyas condiciones de trabajo son precarias, zafrales, informales o formales de alta rotación y de muy limitado acceso a la seguridad social; se exige escasa capacitación y se emplean habilidades operativas y concretas; el hipertrabajo está asociado con los bajos ingresos que generan una preponderancia de las múltiples ocupaciones, más de un trabajo, dos o tres inserciones laborales, entre las cuales se combinan horarios diurnos y nocturnos; empleo formal y otro

informal; entre semana y fin de semana, produciendo una hiperpresencialidad del mundo del trabajo en la vida cotidiana.

El imaginario colectivo acumulado desde la herencia helénica, pasando por el legado del Imperio Romano y el Medioevo; el no reconocimiento, los significantes negativos de dolor, fatiga y sufrimiento físico y psíquico, se conjugan en los sectores populares en contra de la asunción del acto y la experiencia de trabajar como ámbito de la biopolítica, como habilitante de nacer y renacer, de ir más allá de la necesidad, sobrevivencia y la reproducción de la fuerza de trabajo, donde no hay nada de individual o de identitario en lo producido.

Las trayectorias laborales, los habitus transmitidos y adquiridos a lo largo del siglo XX, en torno a trayectorias de trabajo asalariado, no conlleva al desarrollo de las capacidades y disposiciones que requieren una ocupación autogenerada. Mucho menos, aun, prepara a los trabajadores para la consecución de ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente y el consecuente cambio cultural que implica pasar a trabajar en estructuras solidarias, cooperativas (Coraggio: 2001). La ausencia de legado socio-histórico en este sentido, conduce a que, muchas veces, el estar inserto en el mundo del trabajo a través de dicha modalidad, genere conflictos identitarios entre el imaginario de trabajador dependiente y la condición de copropietario de un emprendimiento asociativo. Dicha reconfiguración socio-simbólica del lugar del trabajo conduce a que se superpongan discursos donde refieren a sí mismos como patrones, como obreros, como socios y como cooperativistas. En las cooperativas surgidas a partir de las políticas públicas también se percibe cierta confusión, al visualizarse como formando parte de los empleados públicos, retrotrayéndonos al imaginario del paradigmático Estado benefactor.

El proceso de individuación de la modernidad y la experiencia vivencial de los sujetos se contraponen con la pretensión de conformación de ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. El capitalismo se inicia, justamente, con hombres libres —tomados individualmente— de vender su fuerza de trabajo.

“El sujeto, esa construcción de la modernidad, del capitalismo y de la sociedad industrial en la que el sujeto se inventó como distinto del objeto, luego sufre la angustia existencial porque queda muy solo al separar las palabras de las cosas (...) por lo tanto es necesario resistir a uno de los más poderosos avances del capitalismo: la producción de soledades” (Fernández 2006:145).

De todos modos, la permanente dialéctica entre la Historia y la historicidad, la caída de los metarrelatos, específicamente, en torno al empleo y la coexistencia de múltiples modalidades de inserción laboral, abren la posibilidad a que las ocupaciones autogeneradas colectivamente, los emprendimientos asociativos y las cooperativas de producción autogestionadas desafíen el lugar socio-simbólico del trabajo, la producción de soledades e instituyan espacios contrahegemónicos a la lógica imperante.

4. Estrategia metodológica

“La investigación cualitativa tiene desesperadamente necesidad de métodos explícitos y sistemáticos para establecer las conclusiones y testarlas rigurosamente, métodos que puedan ser reutilizados por otros investigadores, desarmar y rearmar los procedimientos propiamente dichos y la heurística subyacente que un investigador utiliza efectivamente” (Huberman, Miles 1994:220).

La presente Tesis de Maestría no se propone formular leyes generales ni demostrar la validez de hipótesis preformuladas; se propone llevar adelante un proceso comprensivo, por lo cual las preguntas del investigador estarán en permanente estado de revisión. La recursividad del diseño implica una permanente interacción entre la vivencia y el concepto, entre la teoría y la práctica, entre la deducción y la inducción. Los datos aportados y el proceso de análisis de los mismos van produciendo respuestas y nuevas preguntas, ajustando el problema de investigación y el diseño, volviendo al campo y haciendo nuevos relevamientos para saturar categorías y validar relaciones.

“El estudio de casos implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés”. (Stake 1997:44). En coordinación y acuerdo con el Equipo del Programa de Incubadora Universitaria de Emprendimientos Económico-Asociativos Populares (INCOOP/UEC)³¹ se definió, a los efectos de llevar adelante la presente Tesis de Maestría, tomar como objeto de estudio los casos que en ese momento estaban siendo abordados por dicho Programa en sus respectivas fases de preincubación, incubación y desincubación.

³¹ La opción de llevar adelante un estudio de casos de los emprendimientos asociativos populares que integran el Programa INCOOP/UEC se fundamenta en la búsqueda por hacer efectiva la “generalización de prácticas integrales” (Tomassino: 2008), en sus tres dimensiones: a) de funciones, articulando investigación, extensión y enseñanza; b) de disciplinas, desde la mirada sociológica apuntando a la interdisciplinariedad, tomando aportes, fundamentalmente, de la filosofía, la historia y la psicología; y c) de saberes, a partir de la producción de conocimiento como resultante del intercambio y la co-construcción conjunta entre el saber del ámbito universitario y el saber de los propios actores sociales. Compartiendo el eje central del Plan de Trabajo 2010 de la Unidad de Estudios Cooperativos (UEC) en tanto “desarrollar conjuntamente las funciones universitarias de enseñanza, investigación y extensión con el objetivo de aportar a la comprensión de los procesos asociativos, cooperativos sus aportes y complejidades en la realidad actual y promover el fortalecimiento de la investigación (...) considerando como prioridad los procesos que generen valor agregado, que promuevan el desarrollo local, los encadenamientos productivos, fomenten el cooperativismo, la educación cooperativa y los procesos colectivos autogestionarios”.

Siguiendo la tipología de Stake, estamos ante un estudio de casos múltiple, ya que los mismos se estudian en forma conjunta a efecto de llegar a cierto grado de generalización. Se trata, entonces, de un tipo de Estudio Instrumental Extendido a varios casos, en el entendido que el interés en ellos no radica, principalmente, en el valor intrínseco de cada uno sino como insumo que aporta a la comprensión más general del fenómeno.

En el Estudio de Casos, la técnica de recolección de datos incluye fuentes cuantitativas y cualitativas; documentos, registros de archivos, entrevistas y observaciones. El estudio de casos no se define por las técnicas utilizadas sino por el énfasis en la comprensión de procesos dentro de sus contextos, utilizando distintas fuentes de datos y la experiencia existente. El uso de diferentes fuentes de información y técnicas de recolección conlleva a la triangulación, lo cual permite evaluar la estabilidad de los resultados.

Se relevaron datos provenientes de: 1) material de campo y sistematizaciones producto de actividades de enseñanza, investigación y extensión, previamente ejecutadas, vinculados con la temática³². 2) Entrevistas en profundidad al Equipo Técnico del área

³² Proyectos integrales de Enseñanza-Investigación y Extensión, en los cuales participé y cuya dirección y coordinación corresponden a la Dra. Ana María Araújo: Historia de Vida Grupal a los trabajadores de MIDOVER, que años más tarde, conformarían la cooperativa URUVEN, realizada como parte del trabajo de campo de la investigación I+D, aprobada y financiada por CSIC “Repercusiones psicosociales del desempleo y las nuevas formas de exclusión social”; Talleres de apoyo y atención psicosocial a trabajadores de Norteña y sus familias, a partir de la amenaza de cierre de la planta industrial, producto de la compra de la empresa por parte de la transnacional AMBEV, mientras algunos trabajadores quedaron vinculados a la empresa realizando tareas vinculadas con el procesamiento de la cebada, otros se vieron obligados a conformar una cooperativa que pasaría a venderle servicios que AMBEV tercerizara, tales como mantenimiento del predio; y “Talleres de atención psicosocial a desocupados egresados de los cursos de capacitación para desempleados” de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), en los cuales, a través de los soportes metodológicos de la Sociología Clínica se trabajó con un grupo de egresados de los cursos de Gastronomía. De dicha experiencia surgió la iniciativa de conformar un emprendimiento colectivo para dar respuesta a la ausencia de servicios gastronómicos en las playas de la ciudad de Paysandú; ambos en el marco del Plan de Emergencia I y II de CSEAM; “Talleres de Atención Psicosocial a desempleados de larga duración”, producto de un acuerdo de trabajo OIT-JUNAE, para apoyar el proceso de trabajadores, sin trabajo, beneficiarios del Programa Barrido Otoñal de la Intendencia Municipal de Montevideo y que se disponían a darle continuidad a dicha experiencia, conformando una cooperativa de servicios para cubrir ciertas zonas de la capital, en las cuales faltaba cobertura de limpieza; observación y entrevistas en profundidad realizadas a PROFUNCOOP, cooperativa surgida de desocupados de la UNTMRA-PIT-CNT, en coordinación con AFE, la IMM, Facultad de Ingeniería de la UdelaR y UTU, dedicada a la producción de luminarias para el alumbrado público y farolas coloniales; “La incertidumbre laboral y sus repercusiones en la subjetividad”, proyecto de Iniciación a la Investigación y la Extensión (TIIE) del curso Sociología e Historia Social del Uruguay de Facultad de Psicología. En todos los casos, se abordó la producción de conocimiento y la investigación-acción desde los fundamentos epistemológicos y los soportes metodológicos de la Sociología Clínica.

social del Programa Incubadora de Emprendimientos Asociativos Populares INCOOP/UEC /CSEAM. 3) Datos secundarios, registros sistematizados, publicaciones, y material de prensa de los emprendimientos que integran dicho Programa en proceso de preincubación, incubación o desincubación.

Más allá y además de la temática común, la selección del material recopilado comparte una misma concepción epistemológica acerca del modo de abordar y aproximarse a la producción de conocimiento. Dicha concepción refiere a la co-construcción del conocimiento y la coparticipación del investigador junto los sujetos-objeto de la investigación es unos de los principios centrales. Desde esta perspectiva, el investigador es también un actor que participa, por lo tanto, de los eventos y procesos. Las significaciones y resignificaciones se construyen en forma conjunta entre el investigador y los propios actores involucrados. El conocimiento se construye en relación, en la intersubjetividad que se pone en juego en un proceso de investigación-acción, desde la perspectiva extensionista.

A su vez, la interdisciplinariedad atraviesa todo el proceso; desde la búsqueda de antecedentes, la construcción del marco teórico, el planteo del problema, el trabajo de campo y el análisis. Partiendo del paradigma de la complejidad y evitando el encasillamiento de cada disciplina, el camino que se sigue implica el trabajo conjunto con equipos interdisciplinarios, buscando la complementariedad.

La articulación de saberes y la humildad epistemológica implican una postura ética, al considerar imprescindible el tomar en cuenta, simultáneamente, las diferentes maneras en que se presenta el saber; tanto el saber científico, el saber práctico, como el saber profesional despliegan sus propios saberes. De lo que se trata, entonces, es de impedir que se reproduzca en la investigación la jerarquía de los saberes, que, como ya sabemos, son una construcción histórico-social. Los textos se producen en determinados contextos. Desde la epistemología pluralista, (Rhéaume: 2010), no hay un saber superior sino que estos son efectivamente diferentes y complementarios, necesarios unos con respecto a los otros. Opera, por tanto, el principio de horizontalidad. Esto no significa un reduccionismo de los saberes ni una etérea igualdad que impida distinguir las especificidades sino plantear que es desde el saber producido en la experiencia y el sentido común de los propios

sujetos–objetos de investigación donde el investigador construye sus resultados. Más allá de la cuestión ética, se postula que si se colocara una barrera y una jeraquización del saber, el conocimiento no sería loggable, ya que este sólo ocurre cuando los propios sujetos involucrados se apropian del proceso. La vivencia del sujeto por sí sola es necesaria, pero no suficiente, para dar cuenta del fenómeno a estudiar. Los marcos teóricos de referencia, por su parte, y en abstracto, no permiten acceder a la producción de conocimiento del fenómeno que se pretende comprender.

Concordante con la concepción epistemológica de la Sociología Clínica, se propone que los fenómenos sociales, para ser aprehendidos en forma integral, deben integrar el lugar mismo donde articulan dialécticamente objetividad y subjetividad; estructura y actor social; el peso de los contextos socio-históricos y los entornos psico-familiares, como la libertad del individuo de ir construyendo su propia historicidad. Se trata, entonces, de lograr articular lo vivencial y lo conceptual.

Por último, pero no por ello de menor importancia, se trabaja desde la concepción que sostiene que toda construcción interpretativa implica un compromiso con una postura ético-política donde el sentido de la producción académica es el de aportar a la transformación social. En este sentido, el Programa de Incubadora Universitaria de Emprendimientos Económico-Asociativos Populares es entendido como “un proyecto académico y político que tiene importantes repercusiones sobre la naturaleza de la intervención”, ya que:

“...todo proceso de intervención social supone (...) pensar junto con el otro, escuchando y problematizando conjuntamente en la realidad donde se producen racionalizaciones e irracionalismos. Se trata de reflexionar sobre las condiciones reales que animan una actividad, al tiempo que analizar las posibilidades efectivas de acción política sobre la misma. Parados sobre estos conceptos es que el Programa ha ido construyendo diferentes estrategias interventivas y no metodologías rígidas y preestablecidas, donde la idea fuerza se centra en la convicción de que la construcción colectiva tanto de conocimiento intrauniversitarios como el desarrollo de los emprendimientos, definitivamente, se debe realizar en dialogo con todos los actores involucrados” (Soria: 2006).

Por un lado, se trabajará deductivamente a partir del marco teórico que ubica y contextualiza a los emprendimientos asociativos sujetos-objeto de la investigación, inmersos en ciertas coordenadas espacio-temporales. A su vez, se procede inductivamente,

ya que son los propios actores sociales los más aptos para dar sentido, significar y resignificar su situación respecto del mundo del trabajo. La articulación del proceso deductivo junto al inductivo habilita la formulación de hipótesis progresivas que se irán reformulando, ampliando y profundizando, a lo largo de todo el proceso de investigación.

En primer lugar, se llevó a cabo un estudio de cada caso del Programa INCOOP, concebido como una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares. En una segunda etapa, se realizó un análisis transversal de los casos de preincubación, incubación y desincubación que se están llevando adelante, donde se articula lo diacrónico con lo sincrónico. Por último, y a los efectos de complementar, triangular, así como ampliar la perspectiva interpretativista y el trato holístico del fenómeno, se integran al análisis los aspectos pertinentes, significativos y relevantes del material de campo y las sistematizaciones de los proyectos previos citados.

Es a partir de los propios datos aportados que se van construyendo abstracciones, conceptualizaciones y clasificaciones producto de la posibilidad de reunir acontecimientos que, al compartir características y significados, permite agruparlos. Para ello, es necesario llevar adelante un proceso analítico de codificación a través del cual el dato es conceptualizado e integrado a la teoría. Implica la construcción de categorías de modo de tal de generar conceptos que permitan comprender la idea central. Desde allí, la construcción de subcategorías aporta a la claridad y especificidad del fenómeno a estudiar.

4.1 Estudio de casos

Casos en pre-incubación

El Programa INCOOP/UEC define la incubación como “un proceso de intervención compartido entre Universitarios y trabajadores asociados, en emprendimientos económicos cooperativo-asociativos atendiendo a todas sus dimensiones: productivas, sociales, educativas, jurídicas, económico-administrativa, etc.”.

Integrando las funciones de enseñanza, extensión e investigación, la incubadora es, ante todo, un acto pedagógico de reconocimiento de saberes y construcción de viabilidad desde el apoyo mutuo entre los trabajadores universitarios y los trabajadores asociados en los emprendimientos. El programa viene trabajando con emprendimientos productivos que involucra a personas desocupadas o trabajadores precarizados, buscando construir las condiciones de viabilidad socioeconómica de dichos emprendimientos, en sus diferentes momentos de iniciación, consolidación y proyección. A partir de los problemas que presentan las iniciativas económicas populares, respecto al riesgo de inviabilidad en las etapas de constitución de los emprendimientos asociativo-productivos y a la vulnerabilidad de los emprendimientos ya iniciados y sus dificultades de efectiva consolidación; el programa incubadora desarrolla su estrategia de intervención de carácter interdisciplinario y orientada a contribuir en la construcción de dicha viabilidad.

En la fase de pre-incubación, las actividades se orientan hacia la construcción conjunta de un diagnóstico-participativo que incluye desde el análisis del contexto y las condiciones de desarrollo y viabilidad hasta la conformación y el proceso del grupo como colectivo. Especialmente, a su vez, se destina este espacio a hacer explícita la demanda y las expectativas mutuas, las del emprendimiento y las del equipo universitario. En caso que se llegue a acuerdos, estos se formalizan entre las partes.

Los casos que se presentan a continuación han participado de la etapa de preincubación, no lográndose los acuerdos que permitieron dar paso a la siguiente fase, incubación. Son la Cooperativa de Clasificadores Felipe Cardozo (COFECA) y

Cooperativa COOPIMA, planta recuperada por los trabajadores de producción de fibra de poliéster de la Ciudad de San José.

Cooperativa de Clasificadores Felipe Cardozo (COFECA)

COFECA se encuentra ubicada en la planta de disposición final de la Intendencia Municipal de Montevideo Felipe Cardozo. Trabajan alrededor de 60 cooperativistas, seleccionando el contenido de unos 30 camiones, de los 540 que vuelcan, diariamente, unas 2.000 toneladas de residuos.

a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

COFECA se enmarca en el programa URUGUAY CLASIFICA del MIDES, “que brega por la inclusión laboral, social y cultural de aquellos que viven de la recolección informal de residuos (...). El logro de los objetivos de inclusión laboral, social y cultural, está prevista a través de la promoción de conformación de cooperativas³³ que apuntan a “dignificar el trabajo mejorando las condiciones laborales y generando campañas de concientización enfocada a la ciudadanía”

El surgimiento de este colectivo no es, por tanto, producto de un proceso de maduración política y organizativa interna sino que surge a partir de un programa de políticas públicas que impacta en ellos. Por lo tanto, estaríamos ante un caso de origen desde arriba, siguiendo la categorización de Neffa.

La figura de la cooperativa les ha habilitado participar en el Circuito Limpio en la Zona 9 de Montevideo, propuesta de revitalización socio-económica y productiva junto al MIDES y la Unidad PYMES de la Intendencia Municipal de Montevideo (en adelante, IMM). Por su parte, la IMM, en el marco del Compromiso por la Ciudad y la Ciudadanía, realiza un llamado “que busca alternativas al trabajo de los clasificadores, para fortalecer a los clasificadores agrupados, con la meta de desarrollar Circuitos Limpios. Estos circuitos

³³ En 2009, existen cerca de 40 colectivos de trabajadores clasificadores en todo el país, algunos ya cooperativizados y otros en vías de formalización. <http://www.uruguayaldia.com/2010/09/montevideo-apoya-a-grupos-de-clasificadores/>

implican separar el trabajo de la clasificación de los residuos del hogar del clasificador; promover la separación en origen, de modo que los vecinos o empresas también participen en la separación de los materiales reutilizables de los residuos orgánicos y en tercer lugar, el acondicionamiento de los residuos fuera del hogar del clasificado”.³⁴ Al llamado se presentaron 11 grupos, de los cuales cinco obtuvieron las condiciones requeridas para recibir el aporte. En setiembre de 2010, se le otorgó apoyo económico a dichos cinco grupos o cooperativas de clasificadores, con fondos del MIDES, por un monto que asciende a \$1.315.000, otorgándole a COFECA un monto de \$350.000 para la compra de un camión nuevo, capacitación y libreta de chofer para tres personas del grupo.

Los motivos por los cuales los integrantes de COFECA pasan de la tarea de clasificador —como ocupación autogenerada individualmente— a la conformación de dicha actividad laboral en el marco de un emprendimiento asociativo parecen estar vinculados a la posibilidad de quedar incluidos dentro de los beneficios previstos por las políticas sociales. No se puede hablar, en este caso, de ocupación autogenerada colectivamente, ya que la generación de la cooperativa deviene de un factor exógeno al grupo.

“Desde arriba” se estimula y se estipulan los requisitos formales para conformarse como cooperativa y poder participar de los llamados o de los beneficios vinculados a las políticas sociales, cuya complejidad vuelve necesaria la presencia de otros actores, que, de alguna manera, ofician como mediadores entre las cooperativas sociales y el Estado. El discurso y los objetivos planteados desde las políticas sociales, así como el discurso ecológico ambiental, —de promoción y dignificación del trabajo con residuos, no con basura, que contribuye al cuidado del medio ambiente y a la ayuda ambiental a la sociedad— que deviene desde afuera, no surgen como motivos propios del sector ni del colectivo atravesado por otras lógicas, saberes y vivencias. Si bien hay un discurso que promulga el valor de la autonomía, estamos, en esta situación, ante la preeminencia de una visión tutelar y paternalista del Estado, donde se pone en cuestión la capacidad autogestiva del grupo frente a la manipulación o sugestión externa.

³⁴<http://www.mides.gub.uy/mides/colgado.jsp?contentid=7711&site=1&channel=injuTRABAJO-URUGUAY> Riqueza escondida entre desechos Jueves, 29 de abril de 2010

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

“Es importante considerar que este colectivo realiza la tarea de clasificar, no de reciclar, que ya implicaría la posibilidad de procesamiento industrial de los materiales. Ser clasificadores implica el trato directo con la basura de la cual extraen el material. Esto los ubica como el último eslabón de la cadena productiva dentro de este rubro de actividad cuya autovaloración y el reconocimiento público está fuertemente estigmatizada”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Estar inscripto en los niveles más bajos de la escala de prestigio ocupacional en una sociedad jerárquicamente organizada, produce mecanismos inclusión/exclusión, modos de interacción entre individuo-sociedad-Estado; formas de violencia real y simbólica y ejercicio del poder que se actualizan en cada facticidad. La exclusión social se visualiza inscripta en el cuerpo, tanto individual como colectivo. La representación social de los clasificadores, el Imaginario Cultural (Devereux: 1996), ha delineado cierto *Squema* (Bourdieu: 1991), en tanto conjunto de disposiciones durables adquiridas, que conforman formas de distinción, donde el lugar socio-simbólico del trabajo queda, de este modo, en estrecha correspondencia con la herencia greco-romana, al ocupar uno de los más bajos de la escala ocupacional, destinado a quienes realizan un tipo de tarea no reconocida y negativamente valorada. El telón de fondo —al decir de Habermas— en relación con el trabajo se configura, a su vez, en torno al legado del imperio romano de *labor* penosa y servil y al origen etimológico del término *tripallium* como dolor, sacrificio, sufrimiento. Esto los ubica como sujetos sujetos a una determinada historia que se le impone como independiente de su voluntad.

En este marco, se produce la construcción de identidad de los clasificadores de COFECA. El proceso dialógico de reconocimiento mutuo (Honnet: 1992), es constitutivo de las subjetividades del colectivo. Pertenecer a un grupo infravalorado por la cultura dominante equivale a sufrir una falta de reconocimiento que repercute sobre la propia identidad en función de la mirada estigmatizante del otro. Las dificultades para desarrollar una identidad propia saludable, predispone y genera las condiciones para la ausencia de pensamiento crítico y para la aceptación de la dominación.

“Están en el eslabón más bajo de la cadena debido a que existen otros niveles donde se maneja mucho dinero, los intermediarios que tienen acceso a la industria aumentan en un 300% la ganancia. A ellos tampoco los dejan salirse de ese eslabón, si quieren ir a vender directo, no los dejan. Ellos son baratos pero ellos tampoco se quejan” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). La naturalización de la situación conlleva a un menor nivel de frustración y a que no predominan discursos de disconformidad. La multidimensionalidad y exacerbación de la vulnerabilidad contribuye a producir sujetos sujetos a la inmediatez, al conformismo, a la adaptación pragmática, a las condiciones y las reglas de juego del sistema.

Ya sea por sus propias trayectorias familiares y sociolaborales, como por el legado histórico-simbólico occidental, difícilmente encaminen una “lucha por el reconocimiento” (Honnet: 1992). El habitus incorporado en torno al trabajo dificulta la reflexión crítica, la capacidad de resistencia y obstaculiza la emergencia de sujetos colectivos.

Emergen, de todos modos y mayoritariamente, reivindicaciones en torno a las desigualdades relativas a la distribución en términos de dinero y poder, quedando, entonces, relegadas las reivindicaciones en términos de lucha por el reconocimiento. La tendencia que Fraser plantea en cuanto a la preeminencia, en la actualidad, de reivindicaciones en términos de lucha por el reconocimiento, en detrimento de reivindicaciones por una redistribución, se corresponde a otros sectores poblacionales y otros territorios. No se visualiza aquí un reduccionismo de los problemas de la redistribución frente a los del reconocimiento.

“La producción de residuos humanos, o para ser más exactos seres humanos residuales (los excedentes y los superfluos) (...) es una consecuencia inevitable de la modernización y una compañera inseparable de la modernidad (...) el problema de los residuos humanos pesa mucho y para siempre en la líquida, moderna y consumista cultura de la individualización” (Bauman 2000:68).

La propia historia del sector los coloca afuera del modelo desarrollista, conformándose como sectores al margen del capitalismo industrial y del mundo del empleo. Cuando se pasa de la quema de la basura al entierro sanitario, en la década del 70, en pleno período de la dictadura cívico-militar, los trabajadores que viven de su trabajo realizando la tarea de recolección, trasladan su lugar de residencia hacia los alrededores de

la cantera donde se vuelcan los residuos, para su posterior re-venta. “La gente robaba los residuos, el gatico, entraban de noche a lo gato para robar la basura para venderla. Se da una criminalización del trabajo con la basura, unido a la represión. Era un campo de guerra eso, con los militares que custodiaban la basura y entre los propios recolectores que se robaban lo recolectado entre ellos mismos. En el 2002 se arma el sindicato de clasificadores UCRUS. En un acto simbólico se encadenan a la usina logrando una negociación con la IMM para que se vuelquen ciertos camiones fuera de la zona donde se entierra y ahí se la pueden repartir. Y ahí iban armados para poder quedarse con la basura para poder venderla. Se legitima la barbarie”. (Integrante Equipo INCOOP/UEC). “Por lo general los clasificadores somos trabajadores independientes, con lo cual somos trabajadores individualistas, y la vida nos ha enseñado y nos convierte por el tema de sobrevivencia, en hacernos personalistas, de sobrevivir nosotros y no importa muera quien muera o pierda quien pierda”.

Las trayectorias del sector y las biografías laborales nos muestran que han vivido en un casi permanente estado de excepción, donde, prácticamente, no rigen las normas jurídicas, el ser humano se convierte en un *Homo Sacer*, en superfluo o desechable, de modo tal que su muerte, real o simbólica, ubicada entre lo biológico y lo político, se constituye como un fenómeno anónimo y sin importancia. El estado de excepción hace que una “nuda vida” (Agamben: 2004) no conlleve un castigo jurídico o social. La norma se aplica desaplicándose, incluye excluyendo, a través de la noción de bando, quedando abandonados, sin amparo de la ley. Su desinserción es vivida de un modo individual y esto los separa de la solidaridad de clase. En la tarea de recolección como trabajo autogenerado individualmente el aislamiento invisibiliza la lucha de clases, a la vez que la incertidumbre y la imprevisibilidad incentiva la lucha de lugares. En este contexto, las posibilidades de consolidación de emprendimientos colectivos son muy bajas, ya que la falta de reconocimiento y los problemas de distribución son vividos individualmente.

Si bien conforman una cooperativa, en el plano psico-simbólico podría considerarse que se encuentran dentro de la modalidad precapitalista de inserción en el mundo del trabajo, en términos de la distancia existente con el imaginario social hegemónico del capitalismo industrial de la Modernidad. Estos trabajadores no quedaron identitariamente

inscritos dentro de ninguna de las dos figuras emblemáticas: ni la del burgués, ni la del proletario, cuyo modelo fuera la del empleo.

El discurso más generalizado entre los integrantes de COFECA es la preferencia por “trabajar por cuenta propia”, tanto frente al trabajo asalariado como a los emprendimientos colectivos. Más allá que de sus trayectorias no se desprende el haber transitado por el empleo, el valor de las ocupaciones autogeneradas individualmente está colocado en la “ausencia de patrón”, asociado a mayor libertad, tanto en el uso del tiempo, como del espacio. Dicho discurso se aproxima, en mayor medida, a la lógica posmoderna de reasalte de la flexibilidad y el individualismo; y donde el estar inserto a través de una ocupación autogenerada individualmente no adquiere mayor significación, no produce vacío en términos de certeza y seguridades, no comporta ni tragedia ni Apocalipsis (Lipovetsky: 1998).

“Estar en una cooperativa les da mucho trabajo, participar, tomar decisiones, la regulación económica, pasar a ganar por semana o por mes. Ellos están acostumbrados al día a día. El tiempo juega en la inmediatez, ya una semana es como un largo plazo. No tiene idea cuando ganan por mes, saben más o menos por día. (...) Conformaron la cooperativa como requisito formal porque era el modo de obtener un beneficio económico (...) la cooperativa conlleva otra lógica así como asumir responsabilidades y compromisos (...) además les generaría un control no de un jefe, pero sí de todos sus compañeros, entonces serían muchos que te estarían controlando, y esto lo sienten como una pérdida de libertad de ir y venir”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Alejados de las nociones de evolución y progreso planificado hacia el futuro de la modernidad y ajenos a los códigos manageriales de eficacia, eficiencia, éxito y *performance* de la hipermodernidad; “la lógica de los clasificadores es bastante difícil de trabajar ya que es una lógica individual con escasa idea de colectivo (...). Si le hablas de armar una cooperativa no les interesa o no ven los beneficios (...) de dividir tareas, tener un horario, un sueldo fijo o tener mutualista, dicen para qué la quiero si soy fuerte como un roble y en todo caso recurren a salud pública, así como tampoco aportar al BPS, porque igual el BPS no los jubila” (Integrantes del Equipo de INCOOP/UEC). Paradójicamente, las cooperativas sociales requieren de trabajadores que reúnan las nuevas competencias

actitudinales del mundo del trabajo en la zona de integración o polo promocional: niveles de autonomía, autoresponsabilidad, reflexividad, manejo de la información, de la comunicación y trabajo en equipo. Esto habilita a la reflexión de si este tipo de herramientas son pertinentes para los sectores de extrema vulnerabilidad que integran la nueva pobreza.

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

Siguiendo las conceptualizaciones de la Dinámica de grupos, el conjunto numerable de aproximadamente 70 personas que conforman el colectivo de COFECA, es demasiado grande, obstaculizando las posibilidades de anudamientos intersubjetivos. La numerosidad, junto al individualismo, son facilitadoras de las múltiples divisiones detectadas al interior del colectivo.

Además de ser un colectivo grande y tener un alto grado de dispersión, la dinámica es itinerante, ya que “trabajan zafralmente en la construcción o haciendo changas y cuando se les termina vuelven a la basura porque la basura siempre está, una especie de comodín, paradójicamente una especie de trabajo fijo y estable del que se puede salir y luego volver. Paradójicamente la basura y no el colectivo, genera esa suerte de estabilidad y disminuye la incertidumbre porque se sabe que siempre estuvo y estará”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Lo itinerante se da con más fuerza en los más jóvenes, quienes poseen otras posibilidades de encontrar zafralmente otras ocupaciones informales autogeneradas individualmente o empleos precarios.

Si bien, y coincidente con el perfil etario predominante en los trabajadores con ocupaciones autogeneradas colectivamente, en general, y las cooperativas sociales, en particular, los tramos etarios predominantes se ubican en la etapa alta del ciclo vital/laboral, en un colectivo tan extenso conviven diferentes generaciones. Los adultos permanecen bajo la consideración de que, tanto por la edad como por la baja calificación alcanzada, las posibilidades de llevar adelante otro tipo de actividad laboral son muy escasas; mientras los más jóvenes se integran mayoritariamente desde la naturalización transmitida a modo de herencia familiar. Por otra parte, son emprendimientos atravesados

por lo familiar, por lo tanto, se cruzan los roles en el trabajo con los roles familiares, reproduciéndose las lógicas de poder y las desigualdades de género.

También existe heterogeneidad en cuanto a las trayectorias socio-laborales. “Dentro del colectivo nos encontramos, por un lado, con aquellos que derivan de hasta una 4ta generación de clasificadores. Estos mantienen la actividad como herencia familiar. Incluso en los más jóvenes tampoco se visualiza una ruptura con el proyecto parental” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Así como una parte del colectivo integra la denominada nueva pobreza; otros tiene un oficio, vienen de haber trabajado en fábricas, pero que quedaron desinsertos del mundo del trabajo formal y adoptaron como estrategia de sobrevivencia, el trabajo con la basura. En estos, las expectativas de integrarse a otro tipo de actividad laboral también son escasas, debido a la edad y el bajo nivel educativo. Si bien se socializaron en la modernidad, en el imaginario del trabajo entendido como empleo y la opción por insertarse laboralmente a través de una ocupación autogenerada colectivamente les es ajena e introducida desde afuera, son los que están en mejores condiciones de propiciar y sostener emprendimientos asociativos. Por un lado, los motiva la posibilidad de contar con los beneficios de seguridad social; ven en la cooperativa la posibilidad de generar un fondo para mantener la estabilidad en el ingreso a lo largo del año, reteniendo dinero de los meses de verano; visualizan que la cooperativa podría ser una estrategia para poder invertir en alguna maquinaria. Todos estos son indicadores de la preeminencia en este subgrupo, que cuantitativamente es minoritario, pero que cualitativamente habilita lógicas de mediano plazo contrarias a la lógica de la inmediatez.

En este contexto, la grupalidad, así como los aspectos socio-organizativos y de autogestión, se vuelven prácticamente insostenibles, repercutiendo los vínculos al interior de la cooperativa donde son “son sólo 4 o 5 los que se mueven por el colectivo (...) en las asambleas se pelean a muerte, consideran que al administrar le están queriendo robar el fruto de su trabajo” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)”. La herencia de la milenaria cultura greco-romana se perpetúa reproduciendo la dualidad mente/cuerpo, trasladada a trabajo intelectual, administrativo o de gestión versus trabajo productivo, físico y operativo. “Para un clasificador las tareas de gestión y de administración no es trabajar, trabajar es clasificar” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)”. Los conflictos derivan, a su vez, de una predominante cultura de la inmediatez, frente a la planificación proyectiva y de

mediano plazo que todo emprendiendo asociativo requiere. “Les implicaría dejar de ganar día a día para pasar a percibir los ingresos semanal o mensualmente y para ellos una semana es vista como un largo plazo. También si se trata de destinar fondos para ahorrar con fines de formación, de previsión de gastos o de inversión. O si se trata de pensar en una visión general del proceso productivo y la cadena de la basura para evitar la alienación del trabajo”. (Integrante del Equipo INCCOOP/UEC)

Si bien todo grupo que encamina un emprendimiento asociativo se encuentra en la encrucijada dialéctica entre lo singular y lo grupal; entre los intereses individuales en relación con los colectivos; la zafralidad, la informalidad, precariedad, la imprevisibilidad y el riesgo que han sido una constante en su socialización, conformadora de subjetividad y productora de fragilidad identitaria, operan como condicionantes de lo deseable, lo pensable y lo posible. “Esta debilidad e inestabilidad del sector, cuyo trabajo no es social ni económicamente valorado, repercute en las subjetividades obstaculizando la organización y emancipación de quienes viven de la clasificación de residuos”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). La preferencia por las ocupaciones autogeneradas individualmente dificulta la apropiación del emprendimiento y la asunción de responsabilidades que involucren al colectivo, ya sean de organizar la producción o de controlar el cumplimiento de los compromisos. Sin embargo, en las ocupaciones gestionadas colectivamente las responsabilidades que el trabajador asume adquieren mayor relevancia que la tarea que realiza.

A las dificultades de asumir tareas de coordinación y de control se suma multiocupación, característica de la hipermodernidad actual, por la cual la intermitencia entre el trabajo dentro de la cooperativa y fuera de esta, genera conflictos internos con los que se mantienen en forma más comprometida y permanente. “Las discusiones se centran por momentos en ver cómo se sancionan”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

En este contexto, las posibilidades de “hacer nudo”, de enlaces intersubjetivos, de construcción de procesos identificatorios y transferenciales, se complejiza y debilita. La extensión, composición y la dinámica grupal dificultan las posibilidades de “hacer nudo” y, por tanto, no habilitan a la formación de un Pensamiento Estratégico Interaccional Interpersonal Conectivo-Conjuntivo que haga posible visibilizar el imaginario instituido.

La novela grupal se enfrenta no solamente a los conflictos internos sino también a las significaciones imaginarias de las que son, voluntaria o involuntariamente, parte, ya sea desde las políticas públicas, las organizaciones sociales o sindicales; así como, también, desde la comunidad.

Considerando los tres factores antedichos se puede considerar que la motivación por conformarse en cooperativa, “la visión global del sector productivo, la alienación y la explotación, la idea de pasar a otra etapa de la misma cadena es una idea que llega a ellos de afuera, de todos los que están trabajando con ellos, nosotros, el MIDES, pero no hay una conciencia de sector ni conciencia de clase.”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Dicha externalidad conlleva a que el colectivo de trabajadores que componen la cooperativa presente dificultades para lograr un grado de pertenencia que configure una representación común, una forma compartida de simbolizarse. Dicha forma común, para constituirse, requiere de ciertas prácticas compartidas que aseguren su continuidad. La reproducción de la historia y de la lógica cultural imperante en los clasificadores; la falta de visualización de la cadena del sector, obstaculiza la identificación con las demandas de los demás, y, por ello, el sentido de la acción colectiva se diluye. “Aunque integran la Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (UCRUS), el grado de apropiación de la herramienta es más formal que sustancial”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Si bien las cooperativas sociales podrían constituir una herramienta idónea para disminuir la vulnerabilidad y el aislamiento; ser vehículo de inclusión e inserción socio-laboral, contribuyendo a disminuir las necesidades básicas insatisfechas de los trabajadores que pertenecen a la nueva pobreza; apuntando, a su vez, a la promoción de valores solidarios y democráticos; COFECA, al igual que múltiples emprendimientos asociativos, ha demostrado tener grandes dificultades, tanto en su conformación en relación de dependencia de las políticas públicas como en su consolidación y viabilidad en la medida que la grupalidad tiene grandes dificultades de anudarse. Difícilmente desarrollan procesos en red.

El legado sociohistórico, sus propias trayectorias laborales, la cantidad, dispersión y diferencias entre sus integrantes no parecen estar logrando conformar una alternativa al

riesgo de ruptura social, a aliviar la sobrecarga física, material y psicológica de las ocupaciones autogeneradas individualmente, en la medida que la figura de la cooperativa se les presenta como una sobrecarga mayor. El colectivo no parece oficiar de sostén, conformar un antídoto ante el aislamiento ni operar en el sentido de reconstructor de la autoestima ni del lugar socio-simbólico del trabajo como identidad. Las metas de erosionar el sistema capitalista, construir una experiencia contrahegemónica que interpele el modo de producción imperante, construyendo ciudadanía y mayores niveles de equidad, no integran la novela grupal.

Desde el Programa INCOOP/UEC se trabajó para desandar trayectorias sociolaborales marcadas por el modo de trabajo autogenerado individual, retomar el pensamiento de la Escuela de Frankfurt, devolverle Razón a la Historia, facilitar el pasaje de la primacía de la razón práctica o instrumental hacia el predominio de la razón comunicativa, hacia la construcción de sujetos con conciencia autoreflexiva, retomando la biopolítica de Hanna Arendt. Pero luego de dos años de trabajo, se decidió suspender, transitoriamente, el proceso de preincubación, “porque es la barbarie total, lógicas mafiosas entre ellos, no hay los códigos. Se llega a un punto en el que ellos tienen que romper con ciertas trayectorias históricas del modo de vincularse y no lo hacen”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). La pertenencia a la zona de exclusión genera violencia sobre el cuerpo, no sólo a nivel individual sino en el cuerpo social, potenciando la ruptura de nexos sociales. Predomina la razón instrumental. “Han construido sus trayectorias en el marco de una cadena estructurada en torno a la informalidad y a lógicas de funcionamiento mafiosas (...). Es una mafia y no hay políticas que los protejan (...) es por esto que se rescatan mejor individualmente que en colectivo”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

La experiencia acumulada por el Programa Incubadora en relación con las dificultades de este colectivo, entre otros, ha llevado a la formulación del Proyecto de Investigación e Innovación para la Inclusión social —presentado por el Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio/Unidad de Estudios Cooperativos, Programa Integral Metropolitano. Facultad de Ciencias Sociales—: “Clasificadores/as de residuos urbanos sólidos: desde la inclusión precaria hacia la construcción de un nuevo modelo de gestión de residuos”. Se plantea el problema de las “posibilidades de tránsito de un modo de

‘inclusión precaria’ hacia nuevas formas de inclusión, que mejoren la calidad de vida y de trabajo de los clasificadores, contemplando la participación directa de los mismos (...) incorporando la especificidad del aporte universitario y cuestionando a partir de esto los enfoques que abordan la problemática del sector como un problema exclusivo de la política social”. “La pregunta que orienta la investigación es: ¿Cuáles son las condiciones que permiten pensar el tránsito de la inclusión precaria hacia nuevas formas de inclusión de los clasificadores de residuos, que contemplen la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores y su participación social y política efectiva?”

Cooperativa COOPIMA

- a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

COOPIMA es un emprendimiento surgido producto del cierre de la fábrica Polímeros Uruguayos. Siguiendo la clasificación de Neffa se trata de un origen “desde abajo”, llevado adelante por los propios trabajadores con motivo de recuperar el derecho a participar en la esfera productiva.

La empresa Polímeros Uruguayos se instala, a mediados los años 70, en el marco del nuevo modelo económico posterior a la crisis del modelo ISI, basado en la promoción de las exportaciones y la competitividad tecnológica, momento en el cual el empresariado se vincula directamente dentro del Estado diseñando los dispositivos legales y los beneficios tributarios (Massera 2004). Polímeros Uruguayos, declarada de Interés Nacional, se instala en Camino a Paso del Rey y Ruta 3, sobre una extensión de terreno de 20 hectáreas, donadas por la Intendencia Municipal de San José, donde se edifican 8.400 metros cuadrados de planta industrial, para abastecer de fibra poliéster a la industria textil, que se encontraba en etapa de expansión en los 80 con un fuerte componente exportador.

El contexto de las políticas neoliberales de apertura externa y desindustrialización de los años 90, la agudización de la crisis en el 2002 y un estado de endeudamiento interno de la empresa vinculado a la tasa cambiara, conllevan a que los inversores —inversión que se ubica en el entorno de los 12 millones de dólares y que, estimativamente, ese mismo

monto es el que se facturaba anualmente—, propietarios del terreno, la edificación y los medios de producción, abandonen la empresa presentándose a concordato. Los trabajadores quedaron en seguro de paro por una extensión hasta de casi 30 meses. Toda la ciudad de San José sintió el impacto real y simbólico del cierre de uno de los más grandes y significativos emprendimientos productivos del departamento. En la comunidad de San José había expectativa acerca de la reapertura, ya que el Polímeros era una planta significativa, empleadora de una importante cantidad de mano de obra bien remunerada.

Hacia julio de 2004, los ex trabajadores de Polímeros Uruguayos toman la figura legal de cooperativa, en función de ser la forma de lograr la tutela sobre la planta y las máquinas. Con el asesoramiento de Federación de Cooperativas, en el mes de mayo de 2005, se funda legalmente la cooperativa con 43 socios. El obtener dicha personería jurídica les permitió que, luego del Dictamen Judicial de liquidación de la Sociedad Anónima, se les entregase la planta para su mantenimiento y vigilancia.

En este sentido, la conformación de la cooperativa no es, en principio, producto de un acto volitivo y opcional por parte de los trabajadores y “no se enmarcan en la lucha principista de la clase trabajadora frente al capital sino que nace como último manotazo de ahogado para los que se sienten amenazados a se expulsados del sistema” (Riero: 2009).

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

La cooperativa se forma, fundamentalmente, con los trabajadores de edades más avanzadas, que cuentan en su haber con una larga trayectoria, en el entorno de 20 años de trabajo en la planta. Algunos de ellos, con alta calificación y saberes muy específicos. La gente joven, con poco tiempo en la empresa antes del cierre, tendió a irse.

Dichos trabajadores se socializaron e inscriben el lugar socio-simbólico del trabajo en la modernidad, del trabajo entendido como empleo; en la seguridad y estabilidad de pertenecer a una gran empresa que cubría los aspectos netamente económicos vinculados al ingreso, así como la vivienda, la salud, la educación, el ocio y el esparcimiento. También

devienen de la forma de organización del trabajo taylorista-fordista de división del trabajo, donde se separa planificación de ejecución.

COOPIMA, mantiene la estructura edilicia original, donde el propio predio está dividido: de un lado la gerencia y del otro, la planta. Considerada dentro de las fábricas recuperadas, tiene como particularidad que entre los integrantes que conformaron la cooperativa quedó el personal administrativo y el ingeniero a cargo, único especialista en el tema en el país, quien ocupaba el cargo de gerente general en Polímeros.

Ambas situaciones conllevan a que se tienda a la reproducción del modo de funcionamiento anterior. Lo antedicho conlleva a la persistencia de la lógica y las relaciones de saber/poder ya conocidas y llevadas adelante en la unidad productiva preexistente, muy frecuentes, como se ha dicho, en los casos de ocupaciones autogeneradas cuyo origen deviene del cierre de la empresa original. Las trayectorias socio-laborales de estos trabajadores incorporadas lo largo de días, meses y años, los hábitos, han ido conformado cierto imaginario social e inconsciente cultural en torno al trabajo que se explicita y manifiesta en el proceso de construcción del actual emprendimiento autogenerado, impidiendo el empoderamiento por parte del colectivo y concentrando la gestión en quien fuera el gerente, que posee calificación y el conocimiento específico, reproduciéndose, de este modo, el dualismo milenario que contrapone trabajo intelectual de trabajo manual, el pensar del hacer.

Sin embargo, la inserción dentro del mundo del trabajo a través de COOPIMA como modo de quedar inserto en el mismo resulta una alternativa válida para estos trabajadores que se socializaron con la imagen del trabajo asociado al empleo, en la medida que el empleo ya no sólo no se presenta como algo seguro sino, incluso, como improbable, para quienes se saben inempleables en base a los requerimientos actuales del mercado de trabajo, sobre todo en lo que respecta a la edad o a poseer competencias específicas.

Llevar adelante este tipo de emprendimiento implica un cambio de lugar socio-simbólico del trabajo del colectivo, ya que requiere la capacidad de tener una mirada global del emprendimiento: en lo económico-financiero, porque se trata de un

emprendimiento de gran envergadura, en el cual la inversión total para ponerlo en marcha y reactivarlo se estima en unos U\$S 2:300.000; en lo tecnológico-productivo, porque requiere de tecnología especializada y manejo del riesgo; en la organización del trabajo, porque es un tipo de planta que trabaja las 24 horas, no puede parar o suspenderse el funcionamiento; en el mantenimiento de un permanente vínculo con el Estado³⁵, con las agencias³⁶ que otorgan financiación y con posibles inversores privados interesados; vincularse con el mercado externo, tanto para el suministro de materia prima como para la comercialización, como lo han venido haciendo con Venezuela y Brasil.

COOPIMA, para poder competir e insertarse en el mercado internacional se ve inmersa en el neoproductivismo de las sociedades hipermodernas. La incorporación de tecnología que permita aumentar la productividad; introducir un nuevo modelo de gestión que exige cada vez más reflexividad, trabajadores polivalentes, flexibles y disponibles, con manejo de la información y de la comunicación, así como mayores niveles de autonomía y autoresponsabilidad, implica el pasaje a una representación social del trabajo que dista del de la modernidad, exige una adaptación a las nuevas aptitudes y competencias requeridas. Los cooperativistas han tenido capacitaciones internas por parte del Ministerio de Trabajo, a través de la Oficina de Empresas Recuperadas por los Trabajadores; de un programa de

³⁵Se llevaron a cabo gestiones a nivel político por parte de los cooperativistas, con representantes del Ministerio de Industria (MI), de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), de la cartera de Trabajo (MTSS) y de la UTE, para resolver aspectos como el de actualización de los transformadores y la potencia de suministro eléctrico necesario para volver a producir. Con la intervención de diversos Ministerios, la Corporación Nacional para el Desarrollo, el Banco de la Republica del Uruguay, la Intendencia Municipal de San José, COOPIMA ha llevado adelante un extenso proceso judicial y ha firmado contratos con las entidades que poseen los créditos, tanto prendarios como hipotecarios, para poder reabrir la planta. En este sentido, se llevaron adelante extensas y complejas gestiones donde intervinieron el Banco República, en lo relativo a la planta construida y el terreno, quedando la cooperativa en calidad de arrendatario, pagando un alquiler, hasta que se lleve adelante el remate. “Cuando termine la instancia del remate, dentro de unos años, si Afisa remató, nos entrega ese boleto, escrituramos a nombre de COOPIMA y queda la escritura hipotecada hasta que terminar de pagar lo prometido empezando desde el primer año. Pero mientras estamos alquilando se tienen que respetar los contratos vigentes; por eso tenemos seguridad por 10 años. Este contrato de arrendamiento para nosotros es una seguridad”.

³⁶ A su vez, se negoció con entidades bancarias y financieras acreedoras de la ex Polímeros Uruguayos y con la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND), quien se compromete a aportar los fondos para la compra de materia prima. “La CND ha ocupado un papel protagónico en todo este proceso, participa directamente de las negociaciones con las empresas compradoras brasileras y les ha asignado un contador, que, a su vez, es psicólogo social, para que trabaje directamente con el grupo” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). La asistencia financiera que la CND brindaba al emprendimiento fue suspendida en momentos en que COOPIMA estaba por iniciar su proceso de producción de fibra de poliéster, solicitándole al BROU una carta de intención para gestionar el préstamo necesario para continuar con la financiación del proyecto. Hacia finales del 2010, aún se sigue a la espera de las negociaciones de la CND con el BROU, de donde surgirían los fondos necesarios para continuar el proyecto y que, finalmente, COOPIMA pueda volver a producir. Se abre actualmente, en 2012, una nueva posibilidad en torno al FONDES.

las Naciones Unidas para el Desarrollo; del Instituto Nacional de Calidad; actividades de diagnóstico, transmisión de experiencias llevadas a cabo por otras fábricas recuperadas y formación básica en cooperativismo se llevaron adelante por parte Programa INCOOP/UEC.

El origen de COOPIMA se enmarca en el tipo de fábricas recuperadas. Sin embargo, “su situación es muy diferente a la de otras recuperadas. Ellos hacen el proceso de recuperación por la vía legal, no por la forma de lucha más tradicional de ocupación y eso también los hace diferentes. Había algunos trabajadores que querían otra forma, más similar a las fábricas recuperadas, pero no es la línea que triunfó. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

Hay una relación entre el origen y las producciones utópicas de los grupos. Mientras que los mitos se relacionan con la historia, las utopías refieren a los proyectos y lo prospectivo. El origen, producto del cierre de la fábrica, deja escaso margen para las producciones utópicas.

Durante 10 años la fábrica estuvo cerrada, el colectivo, compuesto por el ingeniero, personal administrativo y obreros de planta, fueron cuidando y realizando tareas de mantenimiento, en búsqueda y a la espera de las negociaciones con los órganos financieros y las resoluciones jurídicas que les permitieran la reapertura. “Durante la etapa, marcada por hitos legales³⁷ se reunían cada 3 o 4 meses y la directiva daba información de cómo iba el trámite” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

La directiva ocupa, entonces, un lugar protagónico, cuya tarea se centra más en el afuera, en la gestión externa, que en los vínculos y el funcionamiento interno del colectivo. El vínculo externo, a su vez, se ha concentrado en los órganos que otorgan financiación por quienes han sido maltratados, ninguneados y los han vuelto objeto de interminables

³⁷ Este componente también los diferencia y distancia de las otras fábricas recuperadas, cuyos hitos son de lucha social.

auditorias. Han dejando en un segundo plano el relacionamiento con la Federación de Cooperativas y la Asociación de Empresas Recuperadas, a las cuales pertenecen. En términos generales, se encuentran bastante aislados, han trabajado poco los vínculos con la comunidad como para obtener apoyos explícitos de la de referencia, más aún, considerando que en San José existen muy escasas experiencias de emprendimientos productivos.

Luego de muchos años, casi una década, llegaron a poner en funcionamiento a la planta durante tres meses y tuvieron que parar por problemas con la caldera, fuente energética de la fábrica. Solicitaron para ello una extensión del préstamo, que no fue otorgado³⁸, con lo cual se suspendieron las actividades; lo que provocó que los trabajadores fueran enviados al seguro de paro. Es así que “quedan sólo participando el núcleo más duro, que es el que sigue las negociaciones, mientras el resto es informado eventualmente y con cautela, por la reserva de la información”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Recién el 1 de diciembre de 2009, comenzó la etapa de preparación de la planta para su relanzamiento. “En los 90 días de este proceso que tenemos calculado para empezar a producir, tenemos un lapso de unos 60 días —que es lo que demora en venir la maquinaria que se va a comprar en Brasil— para poner a punto el resto de las máquinas que ya están en la planta y así poder anexarle la comprada (...), además, también se prevé la realización de labores en cuanto a la red eléctrica y otros aspectos de acondicionamiento de las instalaciones, para procesar la materia prima y transformarla en un gránulo que acepta la línea que siempre tuvo Polímeros”, informa Gabriel Montero, Secretario de COOPIMA.

Si bien el número de integrantes, alrededor de 15 cooperativistas, favorece la construcción grupal, el grado de dispersión, producto de los largos periodos de espera a la expectativa de la culminación de los trámites legales y del otorgamiento de los préstamos, ha sido obstaculizador de la dinámica grupal, concentrando la gestión en un pequeño grupo, que, por características personales y trayectoria, se han hecho cargo exclusivamente de la gestión.

La emergencia de la grupalidad como producción subjetiva se ve interpelada por la presencia del ingeniero a cargo, que era el gerente general en la inicial administración y es

³⁸ Las negociaciones también se vieron afectadas por el cambio de gobierno, ante la incertidumbre de cuales iban a ser los mecanismos de apoyo.

quien le da una impronta particular a este emprendimiento colectivo. Parece haber primado el supuesto básico de dependencia, donde el grupo se torna dependiente de esta persona en la que se deposita la expectativa de ser proveedor de protección y dar satisfacción de las necesidades y deseos.

Llevar adelante una organización autogestionada implica romper con la tendencia a delegar o centralizar el poder, a la vez que implica el desarrollo de la capacidad de autonomía. La autonomía refiere tanto a los aspectos económicos como, al:

“conjunto de prácticas sociales que se caracteriza por la naturaleza democrática de las tomas de decisión, que favorece la autonomía del colectivo. En un ejercicio de poder compartido que califica las relaciones sociales de cooperación entre personas y/o grupos, independiente del tipo de estructura organizativa o actividades, dado que expresen intencionalmente relaciones sociales más horizontales”. (Peixoto 2004:12)

Las dificultades relativas a la movilización de las estructuras estereotipadas, el aprendizaje y la comunicación, tienen relación con el “monto de ansiedad que todo cambio despierta, de ansiedad depresiva por abandono del vínculo anterior y ansiedad paranoide creada por el vínculo nuevo y la inseguridad. Estas dos ansiedades son coexistentes y cooperantes entre sí”. (Pichon Rivère 1985:118).

El principio de autogestión, la participación en la gestión que el accionar conjunto conlleva, requiere, ciertamente, la deconstrucción del imaginario social, del inconsciente cultural, de las representaciones sociales y los hábitos precedentes incorporados. Es necesaria la reconstrucción y generación de nuevas subjetividades, nuevos modos de concebirse a sí mismo, al trabajo, los vínculos, las relaciones con las organizaciones de la sociedad civil y con el Estado.

“No es claro que haya una apuesta a la autogestión pero sí a la gestión de una planta y a la reapertura de una planta y no tanto una postura política clara de gestión de los trabajadores. Hay una defensa de la figura cooperativa, pero no hay una defensa de la autogestión”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

COOPIMA se define hoy “como una empresa de servicios que ofrece transformar gránulo virgen u hojuelas lavadas de botellas de refresco en fibra de poliéster en título y

largo de corte que sea el más adecuado para su proceso, mediante el sistema de *façon*, que le permitirá reducir significativamente sus costos de materia prima. La versatilidad de las líneas de producción instaladas permite ofrecer una variedad de títulos (grosor de la fibra cortada) de acuerdo a su aplicación final”.

Se trata de un proceso no buscado. Lo colectivo parece ser más una necesidad que una opción que toman como trabajadores-sin-trabajo, ubicados en la etapa alta del ciclo vital/laboral de mayor edad, con menores probabilidades de reinsertarse laboralmente a través del empleo. No se constituyen en una perspectiva de sujeto colectivo más allá del propio emprendimiento, estableciendo escasos vínculos con redes más amplias, organizaciones sociales, locales, comunitarias o vinculadas al mundo del trabajo.

Como ocupación autogenerada colectivamente ha tendido a aproximarse al modelo empresarial, encontrándose a sí mismo en riesgo, en función de diversos factores: por inviabilidad o insustentabilidad económico-financiera; por dificultades en el área tecnológica; y por carencias en los procesos grupales de desarrollar procesos autogestionarios. La vulnerabilidad, más que estar vinculada con la caracterización socioeconómica de los trabajadores —que no se encuentran dentro de la nueva pobreza— refiere a los aspectos psico-socio-simbólicos. En este caso, la representación social del trabajo y la incertidumbre han minado las posibilidades de que la grupalidad haga nudo y de que el colectivo se apropie del emprendimiento. También, han producido prácticas que se alejan de los principios cooperativos, aproximándose a un tipo de funcionamiento empresarial.

Casos de estudio en fase de incubación

Luego de realizado el vínculo con la institución, acordados los términos de cooperación entre ambas partes, y existiendo el interés en continuar con el proceso de incubación “se le propone al colectivo emprendedor la realización de un diagnóstico participativo donde se forman grupos mixtos entre los emprendedores y los incubadores perfilados en las áreas de trabajo de la INCOOP/UEC. Es de este diagnóstico que se redacta y acuerda el plan de trabajo que constituirá la hoja de ruta de la etapa de incubación”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

En la fase de incubación, al momento del trabajo de campo, se encuentran: “Ahora se puede”, colectivo de clasificadores que viene trabajando en la planta municipal de UNIVAR; Cooperativa de Trabajadores de emprendimiento Popular Autogestionario de producción de fideos y pastas secas CTEPA, que aspira a poner en funcionamiento una planta en el espacio del Parque Tecnológico Canario; Curtiembre cooperativa URUVEN, que se origina como fábrica recuperada con larga trayectoria de resistencia y cuyo productivo cooperativo se ubica actualmente en el barrio Nuevo París de Montevideo.

Ahora se puede

- a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

“Ahora se puede” es conformada “desde arriba” como cooperativa en el rubro de la clasificación de residuos, a instancia de políticas sociales implementadas para dicho sector. Intervienen, en este caso, el MIDES y la IMM.

Por su parte, en el marco de las políticas del Departamento Ambiental de la IMM, se crean ECOPUNTOS, con el objetivo de preservar los recursos naturales, disminuir la cantidad de residuos a enterrar en el sitio de disposición final y reducir la contaminación ambiental. Uno de dichos ECOPUNTOS, denominado UNIVAR, se constituye como

planta de valorización de materiales ya clasificados, con la idea de captar los residuos en su punto de generación y formar circuitos limpios, tratando de disminuir las clasificaciones en el hogar. A partir del 27 de mayo 2009, la cooperativa se integra al trabajo en dicha planta municipal de clasificado, espacio que cuenta con baño, luz y agua, donde trabajan también las cooperativas La Lucha y COCLAM.

“Antes nosotros traíamos la basura en los carros de Carrasco o de Pocitos y la traíamos para nuestra casa, para nuestros barrios y lo clasificábamos la materia prima y la basura acá en los barrios de nosotros. Después con una oportunidad que nos dio la Intendencia y el MIDES, nos juntamos 13 carreros, salimos a la calle, y pasamos a clasificar acá con un camión que nos dio la Intendencia y empezamos a clasificar acá en los depósitos”. “Antes salíamos a la calle, estábamos hasta las 12 o 1 de la noche, veníamos, teníamos que apartar para entregar al otro día, y estábamos así y era duro”. “Mi esposo traía las cosas acá para apartar en casa, yo clasificaba, yo lo ayudaba, después vendíamos en el depósito y ta. Y estaba con mi hija que también me ayudaba. Y ahora está bueno porque acá estoy yo sola y trabajo yo”. “Bueno antes salía mi marido y yo clasificaba en casa hasta que armaron la cooperativa y ahora clasifico acá y está bueno trabajar acá”. “Yo salía con carro de caballo y está difícil en la calle, que te sacan el carro, que te paran los inspectores, te agarra la policía y acá estas trabajando seguro”. (Integrante de la Cooperativa)

A su vez, “Ahora se puede” es beneficiario del Programa Uruguay Clasifica³⁹ (PUC) del MIDES, que se “se apoya en tres líneas de acción: la inclusión del trabajo en circuitos limpios en los planes municipales de gestión de residuos y la organización de los clasificadores en cooperativas u otras formas colectivas de trabajo, y la promoción y

³⁹ “El Programa Uruguay Clasifica trabaja por la inclusión laboral, social y cultural de las personas que viven de la clasificación informal de residuos sólidos urbanos. Promueve "circuitos limpios" que permiten la recuperación de materias primas de alto valor, contribuyen con el cuidado del medio ambiente y formalizan el trabajo del clasificador, con garantías sanitarias y beneficios sociales. Se puso especial énfasis en lograr las condiciones necesarias para que niños, niñas y adolescentes de familias clasificadoras permanezcan o se reintegren al sistema educativo formal, y no participen en las etapas del clasificado artesanal de residuos. (...) Para los hogares con jefes o jefas adolescentes se propuso la creación de becas de estudio de oficios y de talleres barriales de formación. También se demandó capacitación en alfabetización, apoyo escolar, cría de animales y fabricación de productos con materiales reciclados”.

educación ambiental a partir de la comunidad local”. El MIDES aporta la asistencia técnica, capacitación, equipamiento y materiales de construcción para clasificadores.

Si bien la situación que dio origen a la cooperativa deviene “desde arriba”, los motivos también emergen “desde abajo”, de una larga historia de reivindicaciones que vienen proponiendo los trabajadores de la clasificación de residuos urbanos sólidos en relación a mejorar la calidad de vida y de trabajo.

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

El lugar socio-simbólico de los trabajadores que trabajan con la basura y, más aún, de los que realizan la tarea de recolección es, sin duda, objeto de una fuerte estigmatización, desvalorización, siendo tributarios de los aspectos más negativos y degradantes del legado socio-histórico en torno al trabajo.

Los valores de la modernidad, el trabajo como dignificador, junto a la naturalización de la explotación y la asimilación de determinado lugar dentro de la sociedad, conduce a un tipo de autopercepción de quienes se encuentran en el polo o zona de exclusión en la Hipermodernidad actual. “Es un trabajo común y corriente, tanto para las mujeres como para los hombres. Si estás con los chiquilines, tenés que salir a pelearla, tenés que salir a laburar, sea lavando pisos, sea donde sea, con un carro de caballo o con un carro de mano, no es algo vergonzoso, eso es algo que lo hacés y lo hacés por tus hijos, más si tenés amor por tus hijos, no mirás lo que digan, no te importa lo que hablen, lo que digan tuyo, o si tenés que salir a pedir puerta por puerta, es un trabajo común y corriente”. (Integrante de la Cooperativa)

Las trayectorias laborales de algunos integrantes de “Ahora se puede” escapan a la historia general del sector. Varios de sus integrantes no se socializaron en torno a esta actividad sino que devienen a la misma a partir de quedar desinsertos del mundo del trabajo formal o informal, contando con oficios. “Pero mi barrio es Buceo. Por la necesidad vine para acá. Mi oficio es electricista, pero con mi edad —tengo 59 años— no

me toman en ningún lado. Antes trabajaba en la calle con carro; ahora acá tenemos un horario de 7 a 15. Antes era todo el día en la calle y en tu casa trabajaban todos. Ahora llegas a tu casa a descansar”. (Integrante de la Cooperativa) Lo cual conlleva, a su vez, a que emerjan discursos donde prevalece el rol del Estado tal como fuera concebido en la Modernidad. Los cooperativistas reivindican que todos los clasificadores obtengan gratuitamente el carné de salud y plantean que “el Estado regule el precio de las materias primas. De esta manera se evitaría que unos pocos se llenen los bolsillos a costa de la explotación de los clasificadores, como ocurre hoy en día. Además exigimos convertirnos en trabajadores formales y así aportar a la seguridad social”. (Integrante de la Cooperativa)

Si bien la componen diferentes generaciones, cuenta, también, con trabajadores que poseen acumulación de experiencia previa de cooperativismos en otros ámbitos, forman parte de la organización sindical de la Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (UCRUS) e, incluso, participaron de intercambios de experiencias con organizaciones de clasificadores en Brasil. Esto conforma un habilitante y facilitador de una mirada globalizante, articulando sentido y acción inscripta en redes de relaciones que permiten recuperar el potencial y la capacidad de resistencia de la experiencia (Arendt: 1995), habilitando la emergencia de la acción colectiva. “Hay alrededor de 6.700 clasificadores censados por la Intendencia, la gran mayoría gente de carro, carro de mano, carro de caballo, de bicicleta, a lo cual se tendrían que transformar en cooperativa como nos transformamos nosotros. Que es difícil, es difícil, pero nosotros hace 9 meses que estamos trabajando al día de hoy. ¿Que logramos? Contar con baño, contar con un salón comedor, contar con galpones, contar con agua, con luz. Ya estos 13 clasificadores dejamos de transcurrir por las calles de Montevideo y dejar de hacer nuestras necesidades dentro de un contenedor de basura. Nosotros, hoy por hoy, acá en la planta tenemos un baño. Y yo creo que eso lo tendrían que tener y apuntar hacia eso todos los clasificadores de mi país”. (Integrante de la Cooperativa)

Las trayectorias laborales y la experiencia de participación en organizaciones sociales y en cooperativas les ha permitido llevar adelante el esfuerzo por revertir la convulsa lucha de todos contra todos que anticipara Weber, en trayectorias donde “todos trabajábamos diferente, clasificábamos diferente y estábamos acostumbrados a trabajar para uno mismo, lo que sacas es tuyo no tenés que compartirlo con nadie, y ahora tenés

que ser más solidario y compartir”. “Y con mucho sacrificio hemos logrado llevar a cabo esta cooperativa que empezamos hace 9 meses y para nosotros es un alivio venir a la planta de UNIVAR, porque estábamos un poco cansados de estar trabajando en la calle y vimos la posibilidad de formar esta cooperativa”. “Es cooperativizarse, pero no es imposible. Porque nosotros una de las cosas que mejoramos es nuestro habitat de vida, nosotros antes cuando llegábamos con nuestros carros cargados a la casa, participaban toda nuestra familia, nuestros hijos nuestras hijas, nuestras compañeras y hoy por hoy acá en la planta trabajamos solo nosotros”. (Integrante de la Cooperativa) También les ha posibilitado enfrentar este gran desafío en un sector donde, por las condiciones materiales de existencia y los códigos culturales, se exagera y conjunta la lucha de clases con la lucha de lugares (de Gaulejac: 1998).

En los últimos años se pueden visualizar esfuerzos por revertir el lugar socio-simbólico del recolector, revalorizando la tarea como agentes sociales y promotores medioambientales: “Nosotros cumplimos dos roles importantes, primero en la cadena productiva de este país, lo que nosotros recogemos lo ponemos al servicio de la industria nacional, por lo tanto nosotros, a pesar que somos trabajadores informales dejamos divisas a este país. Y el rol ecológico que juega el clasificador. Qué beneficios podemos nosotros recibir en el tema del circuito limpio de esa clasificación en origen. Y es importantísimo el rol del clasificador, pero es importantísimo el rol del vecino. Es que usted en su casa puede separar en dos bolsitas, lo que es húmedo para un lado y lo que es seco para el otro y esa materia prima que usted va a llevar al contenedor, eso va llegar a nuestras cooperativas y vamos a mejorar lo que viene a ser el sistema de trabajo de miles y miles de clasificadores. Y creo que tiene que haber implementado una política a nivel del Estado, tanto del Poder Ejecutivo como de las Intendencias y cuando hablo de las Intendencias es porque estoy hablando de los 19 departamentos, para que los clasificadores puedan convertirse en trabajadores formales, así son reconocidos nuestros derechos y nosotros cumplir con las obligaciones que nos corresponden”. (Integrante de la Cooperativa) De todos modos, lo realizado hasta el momento resulta insuficiente para revertir legados tan instituidos, aunado a las contradicciones entre el discurso y la ejecución de los planes y programas de las políticas públicas destinadas al sector.

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

Conforman un número numerable de personas, ya que la cantidad de trabajadores que integran la cooperativa “Ahora se puede” permite sostener una dinámica grupal. Sobre un total de 13 trabajadores clasificadores, 9 son hombres y 4 son mujeres. Las edades oscilan entre los 19 y los 59 años. Un fuerte componente familiar atraviesa los vínculos enlazando subjetividades. Esto, si bien dificulta ciertos aspectos relativos a la reproducción de las lógicas de poder al interior de los vínculos familiares, ya sean de género o de filiación, confundiendo con las tareas propiamente laborales, produce, a la vez, niveles de confianza, cercanía y sostén.

El colectivo ha logrado organizarse horizontalmente acordando un reparto equitativo de tareas, funciones y retribución. “Todos los días un camión de la Intendencia Municipal de Montevideo descarga los residuos para clasificar. A partir de ahí, nos repartimos el trabajo, tenemos una buena relación entre los 13, llevamos todo para el galpón, nos turnamos, si hay que lavar un piso se lava, no hay distinción por más vieja que por más joven, somos 4 mujeres, trabajamos como los hombres, lo único que no hacemos es enfardar (...). Nosotros separamos la materia prima que se vende nylon, plástico, cartón, papel y lo juntamos, cuando tenemos una carga más o menos importante, nosotros lo vendemos. Acá a nadie le dan un peso por hacer esto, nosotros vendemos la materia prima y con eso nos damos el sueldo de todos nosotros y el sueldo de nosotros es topeado hoy por hoy en 4.000 pesos mensuales”. “Nosotros nos autogestionamos, nosotros tenemos una asamblea semanalmente de la cooperativa, pero aparte tenemos la asamblea extraordinaria que democráticamente hacemos los planteos, los discutimos y los votamos. Y lo que se logra en mayoría va al cuaderno de actas y es lo que se cumple. Por eso digo que sabemos que no es fácil, porque no es fácil para nosotros, pero no es imposible”.(Integrante de la Cooperativa)

En lo que respecta a apuntalar la viabilidad y sustentabilidad, pero también y en particular, a la construcción del colectivo como grupalidad, ha jugado un papel importante el Programa INCOOP/UEC como facilitador del proceso de transformación del imaginario y de los hábitos, del tránsito de su trabajo individual como carrero hacia la organización

colectiva como alternativa laboral, posibilitando la consolidación de la cooperativa. “Tengo 56 años y hace como 30 que ando en la calle y la idea mía siempre era no terminar en la calle, o sea siempre digo que para trabajar en la calle tenés que trabajar en este momento 24 horas para recibir un sueldo como la gente. Gastás herradura, la atención del caballo y no te da. Por eso nosotros hace años decíamos de hacer una cooperativa y bueno ahora se nos dio. Por eso yo les digo a los clasificadores, a los carreros, a los clasificadores de verdad que se tienen que formar en cooperativa, porque sabemos que tarde o temprano los carros de la ciudad se van a terminar. Y hay otra cosa, yo antes tenía un carro y lo llevaba para mi casa, y en mi casa era una pequeña cantera mi casa, era un basural. Mejoramos la calidad de vida de nosotros mismos, de nuestros hogares porque terminás con la basura en tu casa. (Integrante de la Cooperativa)

La experiencia que están transitando permite sumar reivindicaciones de redistribución con reconocimiento. La dignificación de la tarea, el rol como generador de divisas en el país y su tarea de protección del medio ambiente, así como la búsqueda de pasar a la condición de trabajadores formales, nos hablan de la “lucha por el reconocimiento” que están emprendiendo. A su vez, el tema de la redistribución emerge con fuerza al pensar en el sector productivo de la basura como globalidad, proyectar el modo de evitar los intermediarios, controlar los precios, acceder a la industria, todo lo cual permitiría pasar a otra etapa de la misma cadena.

“Y bastante bravo estuvo, porque el clasificador es solo, y yo me tuve que adaptar”. (Integrante de la Cooperativa). Ciertas características en las trayectorias socio-laborales y experiencias en participación en organizaciones sociales y cooperativas de algunos de sus integrantes, los mecanismos de organización interna del trabajo y la autogestión, han conducido a que, a pesar de las multidimensionales adversidades, la experiencia está siendo positiva.

Esto nos habla de que el peso de la historia no se impone necesariamente como algo predeterminado e incambiable sino que se presenta como un recurso para la interpretación y nunca como un mandato o una directiva absoluta. Las representaciones colectivas, que conforman el universo simbólico no son:

“algo fijo, estático, coherente y cerrado, sino que son producto de la interacción intersubjetiva entendida como un proceso dinámico y en movimiento dialéctico; se van transformando y construyendo en función de los múltiples campos de fuerzas contradictorias que las atraviesan en cada contexto socio-histórico y en cada lugar geográficamente delimitable”. (Weisz 2008:45)

CTEPA Cooperativa de Trabajadores de emprendimiento Popular Autogestionario de producción de fideos y pastas secas

a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de lo cuales surgieron

La Cooperativa de Trabajadores de emprendimiento Popular Autogestionario de producción de fideos y pastas secas, CTEPA, se inscribe dentro los emprendimientos productivos asociativos que surgen “desde abajo”, a partir de colectivos de trabajadores desocupados o precarios que se nuclean, en general, con apoyo de organizaciones sociales o no gubernamentales, con el motivo de conformar una alternativa de inserción laboral. En este caso, intervienen, desde el origen, la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA) y el Programa INCOOP/UEC de la UdelaR.

En los primeros meses del 2009, a partir de “la iniciativa y el planteo de 2 o 3 compañeros dentro de la FOEMYA a la universidad, del interés por cooperativizarse”, se co-elabora un proyecto de inversión y estudio de viabilidad para la construcción de una Fideería Cooperativa, que se ubicaría en el Sector Agroalimentario del Parque Tecnológico Canario en Ruta 67 y Elías Regules de la localidad de Las Piedras, departamento de Canelones.

El 21 de agosto de 2009, 26 trabajadores y trabajadores sin trabajo de la industria fideera se constituyen, como Cooperativa de Trabajo Asociado, como emprendimiento productivo, popular y autogestionario, cuyo rubro principal es la fabricación de fideos, continuándose los registros necesarios ante los distintos organismos estatales para la regularización de la cooperativa.

En dicho Proyecto, presentado en febrero de 2010, se establecen tanto los objetivos y metas, los apoyos institucionales con los que cuenta el emprendimiento, un estudio detallado y minucioso de caracterización del mercado, en cuanto a la oferta ⁴⁰ y la demanda⁴¹; un análisis del sector industrial específico, llevado a cabo por la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA) del MGAP⁴²; un plan de previsión de amenazas por nuevos ingresos y productos sustitutos; el plan de operaciones y las etapas previstas para el proceso de montaje de maquinarias que se adquirirán para la puesta en funcionamiento de la planta. También, la estrategia comercial vinculada a la segmentación del mercado por volúmenes de compra (grandes establecimientos, mayoristas y minoristas); una estrategia de marca, de empaque, y promoción, así como de distribución, tanto para Montevideo, y zona sur-suroeste del departamento de Canelones, como para el resto del país.

El documento postula como visión. “Creceremos y nos posicionaremos entre los líderes en el negocio de alimentos. Seremos reconocidos por la alta calidad de nuestros productos y el compromiso constante de hacerlos accesibles a mayor número de hogares. Nuestro crecimiento se traducirá en un incremento del aporte a la comunidad,

⁴⁰ Se detalla la oferta existente, producto de lo cual se formula la hipótesis de que la producción de fideos en Uruguay indica “que el nivel de producción de la industria estaría fuertemente determinado por la evolución del ingreso de los hogares. Con respecto a la evolución de los últimos años se puede ver un crecimiento sostenido en el nivel de actividad y de los precios que se ven particularmente desde inicios del 2006. Como decíamos anteriormente esta evolución está fuertemente asociada al ingreso de los hogares por un lado y tuvieron un importante impulso de los precios en el último año, que está asociado a la suba de los precios de los commodities a nivel mundial”. A su vez, como la materia prima que se utiliza es mayoritariamente el trigo, que es de origen nacional, unido a la calidad, precio y disponibilidad en función del acuerdo estratégico y la ventaja comparativa producto del acuerdo con el Molino Cooperativo Santa Rosa.

⁴¹ La demanda es estudiada, por su parte, vinculada a lo relativo a las características del consumidor, que confirman que, según los datos de la Encuesta de Gastos e Ingresos de 2005-2006, el consumo de fideos es mayor en los hogares de menores ingresos y en los hogares de ingresos más altos es sustituido por pastas frescas y otros alimentos, en una dieta que se caracteriza por una mayor variedad (INE, 2008). “Considerando los datos de población vigentes, la demanda se podría estimar en el entorno de las 26,47 miles de toneladas al año. (...) de evolucionar este de la forma en que lo viene haciendo en los últimos años es de esperar un incremento de la demanda”. Otro aspecto, muy relevante, también, para caracterizar el mercado, pero no captado por dicha encuesta, es la relevancia de los “consumidores institucionales”. Si bien se requiere profundizar en datos concretos sobre este segmento de la demanda, deben tenerse en cuenta las compras que realizan instituciones como escuelas, merenderos, cárceles, comedores barriales.

⁴² “La fabricación de fideos secos está concentrada básicamente en cuatro empresas grandes y una cantidad de empresas pequeñas especialmente en el interior del país y muchas fábricas de pastas barriales que elaboran pasta seca.” En definitiva, estas empresas son las que tienen una inserción más consolidada en el mercado, y concentran un 80%, aproximadamente, de las ventas del mercado local. El restante 20% se reparte entre un gran número de pequeños productores artesanales e importaciones aisladas, principalmente, de pasta seca de alta calidad efectuada por las cadenas de grandes superficies.

focalizándose dicho compromiso en la localidad de pertenencia de la cooperativa. Sostendremos el mismo con fuerte reinversión y capacitación permanente. Consolidaremos nuestra empresa con una inserción en el mercado internacional basada en la calidad de nuestros productos y el compromiso con la satisfacción de nuestros clientes. Nos convertiremos en el mejor lugar para trabajar de la industria fideera. Atraeremos trabajadores por la calidad de los puestos de trabajo y por el ambiente laboral basado en el respeto, en la libertad para expresar opiniones, en el compromiso personal con el éxito del negocio. Nos constituiremos en un referente de éxito para otros emprendimientos autogestionarios”. Y en lo relativo a la misión, nos dice: “Somos una organización cooperativa cuyo objetivo es generar el sustento económico de trabajadores vinculados al sector en situación de desempleo y precariedad laboral mediante la creación de una empresa de propiedad y gestión colectiva dedicada a la elaboración y comercialización de pastas secas de alta calidad para el mercado local e internacional”.

Continúa explicitando que: “En consonancia con los principios y valores cooperativos que nos inspiran, guiamos nuestro accionar por la honestidad y responsabilidad en el vínculo con nuestros proveedores, clientes, trabajadores socios y no socios y con la comunidad canaria, lugar de enclave del emprendimiento. Nos comprometemos con un modelo de éxito que beneficie a la sociedad en su conjunto: producción de un producto de excelente calidad y accesible al mayor número posible de hogares, creación de puestos de trabajo de calidad, estables, contemplando criterios de equidad de género, y fortalecimiento del Movimiento Cooperativo desde el desarrollo de una experiencia que articule la autogestión y la eficiencia económica.

Si bien hay un componente claro de necesidad de resolver situaciones problemáticas del mundo del trabajo en los trabajadores de CTEPA que se dispusieron a emprender una ocupación autogenerada y autogestionada, también operan concepciones y fundamentos políticos que laten a modo de utopía. “Para muchos de ellos esto es una idea que soñaron durante mucho tiempo, entonces también encuentran una forma de realización de lo personal en colectivo en estos emprendimientos” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

Las trayectorias socio-laborales de los trabajadores que integran la cooperativa indican un predominio del sentido del trabajo de la modernidad, en tanto centralidad y en tanto dignificante, así como, también, la continuidad y arraigo de las ideas de deber y sacrificio.

Dichas trayectorias, con amplia experiencia de participación en organizaciones políticas y sindicales, les ha permitido tener y mantener una mirada crítica acerca de la explotación y la enajenación que se derivan del modelo taylorismo-fordismo de organización del trabajo.

Es significativo que en el caso de CETEPA los habitus incorporados no los mantienen atados o sujetos a una concepción nostálgica del pasado sino que han mostrado capacidad de readaptación del sentido del trabajo a las nuevas condiciones de las actuales sociedades del riesgo, del ascenso de las incertidumbres, de la caída del imaginario del trabajo entendido como empleo. “Para ellos el empleo no se le aparecía como seguro porque los han echado, los han despedido, por represión sindical, por reducción de personal o por cierre, la inestabilidad esta ahí. Hay una inseguridad instalada en eso”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Tomando en cuenta la explotación y la enajenación en el trabajo, así como las nuevas condiciones y organización del mismo que imponen las empresas en la Hipermmodernidad, la opción por conformar una ocupación autogenerada y autogestionada responde a una búsqueda por mejorar las condiciones de trabajo.

En esta época, en que nos enfrentamos a flexibilidad instalada y a la lógica managerial, el estar inserto en el mundo del trabajo a través de una cooperativa se presenta como una alternativa más segura y de mejor calidad. Representa, en este sentido, “una opción buscada y deseada incluso para aquellos que aunque se socializaron en otra cultura del trabajo, pero que hoy se saben inempleables” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Producto de sus trayectorias laborales poseen un saber y un saber-hacer acumulado en el rubro productor de reconocimiento. En el Proyecto formulan: “Los trabajadores poseen la idoneidad necesaria desde el punto de vista del conocimiento del sector y de los requerimientos de los puestos de trabajo. Se han desempeñado en las empresas líderes del sector detectando sus fortalezas y debilidades, conocimiento que procura ser capitalizado en el presente proyecto y en el desarrollo cotidiano de las actividades de la nueva empresa”. “El emprendimiento será gestionado por trabajadores provenientes de la industria fideera, con la consiguiente fortaleza que esto representa desde el punto de vista del conocimiento del negocio y del proceso productivo, y simultáneamente con áreas en proceso de fortalecimiento, como la gestión de la empresa y los procesos de control de calidad”. Dicho reconocimiento, que juega positivamente sobre la autoestima de los trabajadores y del colectivo, es retroalimentada por el entorno, por la Federación de Cooperativas, por algunos sectores del movimiento sindical⁴³, por la comunidad de referencia y el ámbito familiar.

Sin embargo “las dificultades, la desconsideración, las esperas, la no respuestas, una forma de ninguneo y de mal trato por parte de las autoridades” (Integrante quipo INCOOP-UEC), les devuelve una imagen de no reconocimiento, de falta de confianza en este tipo de emprendimientos autogenerados y autogestionados y un estigma negativo que recae sobre ellos, llevando a que tengan que disponer parte del tiempo y energías a la “lucha por el reconocimiento”. Si bien han logrado declaraciones de apoyo e interés, por parte de la Comuna Canaria, de asignarle un lugar en el Parque Tecnológico Canario; de la Oficina de Desarrollo Cooperativo, integrado por el Proyecto Canelones Cooperativo, la FCPU y el Ministerio de Industria, Energía y Minería, de financiar las obras de adecuación de la infraestructura en el local, la espera para que se concreten ha sido enorme y aún siguen en búsqueda de respuestas en el otorgamiento de fondos que hagan posible poner en marcha la producción⁴⁴, a pesar de lo consistente del Informe, que demuestra claramente

⁴³ “La idea de los cooperativistas es poder operar para el sindicato como testigo que evidencia los abusos y las irregularidades de las patronales del rubro, mostrar y reivindicar las posibilidades de una mejor forma de trabajar. Esto tiene mucha fuerza en ellos pero han tenido dificultades, no han encontrado el apoyo que esperaban. Hay algo de personalismo y hay una vieja discusión entre sindicalismo y cooperativismo que opera fuertemente. Les han hecho sentir que ese no es su lugar y ellos reivindican que ese es su lugar”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

⁴⁴ El total de la inversión es de USD 272.764, equivalentes a \$5.576.119, a un tipo de cambio de \$ 20,443 por dólar a la fecha de 19-11-2009. En sus aspectos medulares se estima, para el primer año, ingresos de \$27.487.669, generándose un excedente bruto (antes de pago de préstamos) de \$1.129.616. Para esto se

que cuentan con trabajadores con la idoneidad necesaria desde el punto de vista del conocimiento y experiencia del sector; y estar fuertemente justificada la inversión, no sólo en la rentabilidad sino, también, en la generación y sostén de 42 trabajadores en la Etapa I y 64 puestos de trabajo directo en la Etapa II. En el plano político hay discursos muy contradictorios en cuanto al apoyo a las figuras cooperativas. Algunos que tienen discursos más claros padecen de una gran inacción. A su vez, el cambio de gobierno los perjudicó. “Hubo que casi que empezar de cero porque la demanda se trasladó a otra institución”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

El lugar socio-simbólico que ocupa el trabajo en este colectivo se puede visualizar a través de los documentos que sostienen que frente a la lógica managerial y el modelo de gestión empresarial prevaleciente se propone un modelo de gestión basado en los valores y principios cooperativos, a la vez que reivindican las nociones de excelencia, eficacia, eficiencia y calidad total que caracterizan al discurso empresarial en la Hipermodernidad actual. “La modalidad de gestión que implementará la cooperativa, articula las dimensiones políticas y técnicas en el marco del proceso de conducción cooperativa de la empresa”. Plantean que CTEPA se gestionará a través de “estructuras organizacionales más horizontales, más planas, en las cuales las jerarquías tradicionales son suplantadas por unidades autoorganizadas con sentido, con condiciones que permiten su autogestión a partir del ejercicio del liderazgo compartido y participativo (...) e incorpore aspectos relacionados con la comunicación permanente, la autogestión, la participación activa, y el desarrollo integral de las personas. A su vez, y en función de empresa que pretende insertarse eficazmente en el mercado interno, se enfatiza en que se llevará a cabo una gestión tendiente a la excelencia, la orientación al cliente, la innovación, el desarrollo de alianzas y la implicación con el entorno, hacia la consecución de los objetivos socio-empresariales. Todos estos elementos son base para la construcción de una ventaja competitiva con base en la eficiencia de los recursos humanos, altamente comprometidos y motivados en torno a la Visión, en un diseño organizacional que permite y conduce a los trabajadores al desarrollo cabal de sus potencialidades. Las estructuras aplanadas reducen costos por eliminación de niveles jerárquicos, agilizan la toma de decisiones, facilitan la adaptabilidad al cambio y la innovación. El sistema autogestionado comparte múltiples

requiere una inversión de \$5.576.119, que tiene como componentes principales equipamiento de la planta y el capital de giro. Para la remodelación de la planta el MIEM aportará un monto aproximado de USD 100.000.

puntos de contacto con los modelos de calidad total, que se implementarán paulatinamente con el objetivo de garantizar el objetivo de calidad propuesto y la satisfacción de todos los involucrados”.

Hay, ciertamente, un esfuerzo por compatibilizar el valor socio-simbólico del trabajo en la modernidad, con concepciones correspondientes a la actual fase del capitalismo y de los nuevos modos de inserción en el mundo del trabajo, donde se resalta la mirada integral sobre el proceso productivo, la reflexividad, la auto responsabilidad y lo polifacético; junto a los valores y principios cooperativos. También, se prevé el éxito del proceso en función del establecimiento de coordinación vertical entre los diferentes sectores de la cadena productiva⁴⁵, en la cual se ubican emprendimientos asociativos con los que se han hecho alianzas de intercooperación, favoreciendo la eficiencia global y el éxito conjunto. Asimismo, se han establecido contactos con organizaciones cooperativas del exterior dedicadas a la elaboración de pastas secas, con las que se exploran procesos de comercialización conjunta.

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

La composición del colectivo no es homogénea, hay diferencias etarias, de involucramiento y de tiempo disponible para las gestiones y las tareas que se propuso el colectivo en esta etapa previa a la producción propiamente dicha. Los de mayor trayectoria vital/laboral se encuentran más próximos a la edad pre-jubilatoria, con menor posibilidad de insertarse en el mundo del trabajo, y cuentan con mayor disponibilidad para dedicarle a la cooperativa. Los más jóvenes, quienes son, de todos modos, mayores de 30 años, tienen mayor posibilidad de inserción laboral y necesidad de sostener la condición de multiocupación, parte del tiempo destinado a la autogeneración y autogestión de la cooperativa, a la vez que, cumpliendo con jornadas laborales que les permitan el sustento cotidiano.

“Son más hombres que mujeres, hay sólo una compañera que era de la industria y ella tiene un lugar de peso en la directiva”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). La

⁴⁵ La producción de insumos, molienda, distribución.

cuestión de género ha operado como en el formato tradicional, se encuentran limitadas por tener hijos a su cargo y no han podido ocupar espacios en la gestión externa o interna, “pero dicen estar ahí, aportando desde su saber hacer cuando llegue el momento de llevar adelante su tarea, y no participando desde el plano más político. Las que están más presentes son las compañeras de los líderes”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Más allá de la disponibilidad de tiempo “los que se pusieron al hombro el emprendimiento y están siempre ahí son los más veteranos. Aunque hay también veteranos que no están. Los jóvenes, al igual que las mujeres, no se ven a sí mismos en situación de llevar adelante las gestiones o liderar”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Se han dedicado, por un lado, a la gestión externa, la tarea de búsqueda de alianzas, apoyos⁴⁶ y financiación; y a promover actividades de formación por parte de la UdelaR en las competencias para la puesta en marcha de un emprendimiento autogestionario, asesoramiento y capacitación en aspectos económicos, administrativo-contables y sociales y técnicos⁴⁷. También, actividades de intercambio posibilitado por el Instituto Nacional de Tecnología Industrial de la República Argentina, en conjunto con la Unidad de Estudios Cooperativos, donde se llevó a cabo un intercambio con la Fideería Cooperativa El Gauchito (empresa recuperada por sus trabajadores) de la ciudad de Corrientes.

Aunque la producción propiamente dicha aún no ha comenzado, el colectivo de trabajadores tiene como sede el local y infraestructura administrativa de FOEMYA, ha estado definiendo las comisiones a través de las cuales se organizarán⁴⁸, diseñando la línea

⁴⁶ La FCPU, a través de su Proyecto Canelones Cooperativo, proporciona asesoramiento técnico y apoyo en diversas gestiones; Cooperativa Molino Santa Rosa: ha apoyado en la etapa de formulación del proyecto y, fundamentalmente, en lo relativo a la gestión, modalidades de resolución de problemas y orientación general. Al mismo tiempo, este colectivo será el proveedor de la harina, materia prima básica para el emprendimiento.

⁴⁷ Facultad de Ingeniería: Proporciona asesoramiento técnico para la construcción de la maquinaria faltante (secadores). Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional: Financiará el Proyecto de capacitación integral para trabajadores desocupados de la industria fideera. Esta iniciativa incluye capacitación en manipulación de alimentos, capacitación en tecnologías para la elaboración de pastas, gestión cooperativa y salud ocupacional. Incluye pasantías para los trabajadores en el Molino Santa Rosa. Fue presentada en forma conjunta por los trabajadores, la FCPU, la UCUDAL, la UDELAR y el LATU.

⁴⁸ Componen los órganos de la cooperativa: Asamblea de Socios, la Comisión Fiscal. Comisión Electoral y Comisión Directiva. Se conformará un Consejo de Gestión, integrado por Presidente, Secretario y Tesorero de la Comisión Directiva, por un Coordinador General de Planta y 5 coordinadores de sector (Producción, Administración, Ventas, Calidad y Mantenimiento). La Coordinación de Calidad recaerá en un Ingeniero en Alimentos. El área estará integrada, además, por dos Tecnólogos en Alimentos o estudiantes de Ingeniería en Alimentos. No obstante, se procurará, mediante una intensiva capacitación en la materia, que el 100% de los trabajadores, socios y no socios se comprometan con la implementación de procesos de calidad total. La

de producción dentro de la planta, pensando la distribución de roles y tareas, previendo escenarios, colocándose desde una mirada de la globalidad del proceso, muy diferente a la del trabajador al que se le asigna una tarea concreta dentro de la línea tradicional de trabajo taylorista-fordista. Se va produciendo sentido del colectivo, se despliega lo grupal, se construye subjetividad. Esta etapa, entonces, fundacional, es de gran importancia, ya que va produciendo sentidos comunes, identidad e historia compartida, generando mejores condiciones para cuando se dé el pasaje a la producción material.

“De los 26 cooperativistas, el grupo que sostiene, que van a las reuniones, que son aproximadamente cada dos meses, son unos 15 y los que están al firme, al firme, son unos 5 o 6”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Esto incluye el entorno más cercano que está integrado por grupos familiares. De todos modos, y comparativamente con otros colectivos, puede decirse que se mantiene una alta convocatoria. “En general hay apoyo y reconocimiento al liderazgo, no hay eso de denostar lo que hacen, hay confianza, aunque hayan diferencias, les reconocen que más no pudieron haber hecho, que lo hicieron con mucho tesón, constancia, y con mucha inteligencia. El resto es consciente que no todos podrían haber realizado dichas tareas, los apoyan, aunque veces critiquen o haya algunas diferencias, hay reconocimiento, y quedan a la espera de los logros que este grupo pueda ir obteniendo (...). Y descendió un poco el ritmo de las asambleas porque están a la espera del préstamo y están empezando a hacer cosas, a ponerse en tarea. Hay cosas que ya tiene para hacer, ya tiene el terreno, la planta hay que reconstruirla, tareas de limpieza, de obra. La cuestión se juega en el tiempo, cuánto es sostenible la espera”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

La situación que dio origen al emprendimiento, los motivos que la sustentan, la gestión externa e interna, así como las trayectorias socio-laborales de sus integrantes colocan al emprendimiento asociativo CTEPA en condiciones propicias para su viabilidad y sustentabilidad.

“La cooperativa buscará ubicarse en un nivel de producción intermedio, entre las grandes empresas y aquellas de menor tamaño, y considerando que en un mercado estable como lo es el de los fideos la clave, o el posible salto, viene dado por la inserción externa.

Coordinación de Producción articulará las tareas de las áreas de Harinera, Prensa y Líquidos, Secado, Envasado, Despacho y Expedición.

Es por ello que el emprendimiento pretende generar capacidades productivas, aprendizajes para luego poder dar un salto de escala en base a una estrategia externa”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Al ser un emprendimiento nuevo, se disminuye el riesgo de reproducción de estructuras de poder y vínculos previos. Sin embargo, existe cierta dificultad en pasar de la crítica al modelo empresarial capitalista, a un posicionamiento más propositivo con altos niveles de apropiación e involucramiento en el desarrollo de la autogestión.

El mayor riesgo parece estar colocado en el afuera, en la demora y la espera a la que se han visto sometidos por parte de las instituciones gubernamentales nacionales y departamentales.

URUVEN. Curtiembre cooperativa

- a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

La cooperativa URUVEN es un emprendimiento asociativo enmarcable dentro del tipo de fábricas recuperadas, conformado por trabajadores que quedaron desempleados luego del cierre, en 1997, de la Curtiembre Midober's.⁴⁹ Ante la firma del concordato y el desinterés manifiesto por continuar operando por parte de los titulares de la empresa, los trabajadores resistieron al cierre de la planta a través de una ocupación productiva, durante más de una década. En los primeros tres años de ocupación productiva se mantuvieron realizando trabajos a *façon* para ex clientes de la curtiembre. En este período de la ocupación productiva se conforman como Sociedad Anónima Vicental S.A. “Mantener la fuerza de trabajo, esa fue la consigna”; “Teníamos asambleas y se dio, pienso que

⁴⁹ Midober's, que operó desde los años 60 hasta 1997, en Timote y Villavicencio del barrio Nuevo París. Se estima que alcanzó su máximo de producción en los años 80, llegando a conformarse en una fuente de empleo para 700 trabajadores, cerrando definitivamente en dicho año, producto de factores internos y externos. La implantación del modelo neoliberal de los años 90, el fallecimiento del fundador en 1989, la pérdida de clientes del bloque socialista (principal destino de exportación), endeudamiento interno y rezago tecnológico condujeron a que la nueva dirección de la curtiembre en 1992 comenzara a alternar entre seguros de paro, despidos acordados y retiros incentivados, hasta la firma del concordato.

naturalmente (...) Me acuerdo que estábamos sin un peso y de a poco nos fuimos trabajando acá para nosotros, entonces por eso siempre decimos nosotros que es una ocupación productiva (...) nos fuimos quedando, ocupando, pero también estábamos viviendo de esto”. (Hombre, 46 años.)

Esta precaria situación se complica aún más, cuando, en el 2000, una empresa argentina licitó en el remate, comprando la planta al Banco República. Se remata tanto el inmueble como la maquinaria que se hallaba en la planta. De todos modos, el grupo de trabajadores mantiene la resistencia con la ocupación productiva, aumentando la incertidumbre, la precariedad y las posibilidades de llevar adelante trabajos a *façon*, ya que el remate generó la retirada de quienes les proveían trabajo, quedando solamente uno de los clientes.

En 2005, en el marco de los acuerdos celebrados entre Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela, se les dio apoyo a tres emblemáticas empresas recuperadas y gestionadas por los trabajadores: FUNSA, ENVIDRIO y el colectivo de trabajadores de la ex Curtiembre Midober’s, entonces conformado como Vicental S.A., que compone el paquete accionario de la cooperativa en formación URUVEN⁵⁰. En este contexto, en agosto de 2006 se conforma la Cooperativa Uruguay-Venezuela (Cooperativa URUVEN). “La conformación cooperativa es percibida por algunos trabajadores como una ‘solución legal’ que les permitiría seguir intercambiando en el mercado, ya que las relaciones solidarias habrían estado presentes antes de la cooperativa. Otros trabajadores apuestan en este cambio a la conformación de un nuevo proyecto político ideológico que apunte a nuevas formas de vivir el trabajo y de las relaciones con sus compañeros” (Equipo de INCOOP/UEC). “Ya éramos como una cooperativa aunque no tuviéramos la forma de cooperativa”. (Integrante de la Cooperativa)

⁵⁰ El gobierno de Venezuela aporta U\$D 800.000 para la compra de maquinaria. Como contrapartida, el mismo planteó que la devolución del préstamo no se haga con dinero, sino que a través de la transferencia de conocimiento. Uruguay, a través de la OPP, financia una consultoría para llevar adelante el estudio de la viabilidad económica y financiera del emprendimiento, del cual surge que la inversión total para reactivar la producción es de U\$D 2.000.000. Por su parte, la IMM se compromete a aportar U\$D 300.000 para los galpones. Quedan pendientes de resolución entre U\$D 600.000 y U\$D 700.000 que se precisan para la Planta de Tratamiento de Efluentes (U\$D 400.000) y el resto para renovación y ajuste de las instalaciones y la maquinaria.

Los motivos a partir de los cuales surgió esta modalidad de ocupación autogenerada y autogestionada derivan de “...lucha y miseria (...) por eso decidimos formar una cooperativa de producción, para poder tener mecanismos de producción para uno. No enriquecer a otros (...) por lo menos tener un salario digno y vivir dignamente...” (hombre, 50 años).

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

Las trayectorias socio-laborales de los trabajadores que llevaron adelante el proceso de resistencia y la conformación del emprendimiento productivo cooperativo están fuertemente signadas por el modelo de organización taylorista–fordista del trabajo, entendido como empleo.

Midober’s contaba con una gestión vertical, separando gestión de ejecución, con mecanismos de control permanente sobre toda la masa de trabajadores. “El régimen laboral era extremadamente duro, jornadas eternas en donde el trabajador sólo se enfocaba en cumplir su tarea concreta sin tener relacionamiento con el resto de sus compañeros, se trataba sólo de obedecer”. “Acá tenías que hacer 12 horas, si vos hacías 8 horas, no servías, pa fuera (...) Y tenías que laburar. Si eras muy conversador o faltador, era bravísimo, por eso se armó el sindicato. El sindicato más fuerte que había era el de Midober’s”. “Éramos los mejor pagos de todas las curtiembres.....tenemos el orgullo de que los años que nos organizamos nunca nos echaron un trabajador” (hombre, 55 años). Este colectivo de trabajadores, con trayectoria y experiencia sindical, portadora de identidad y sentido de pertenencia, mantuvo vigente el sentido del trabajo del capitalismo industrial.

Midober’s no fue ajena a las transformaciones llevadas a delante en los años 90 en el marco de reestructuración productiva. El pasaje a la lógica del productivismo “cuanto más hacías, más cobrabas” (hombre, 55 años); así como la flexibilidad y precariedad en las relaciones laborales, manifiesto a través de despidos, de envío a seguros de paro rotativos, así como retiros incentivados, junto al no cobro de licencias, aguinaldos, salarios

vacacionales, los trabajadores deciden, el 1° de julio de 1997, ocupar la fábrica como medida de presión.

Durante la ocupación productiva, el lugar socio-simbólico del trabajo se mantiene vinculado a la identidad del proletariado. No se visualizan discursos asociables a la lógica cultural de la posmodernidad que permea a otros sectores, en los 90: “...en diez años se ha perdido mucho el, el ejercicio ese del, el hábito, de trabajar las ocho horas de corrido y (...) va a costar recomponer eso, ese hábito (...) ahora no hay mucho trabajo tampoco, entonces no hay problema, (...) pero el día que tengas trabajo...” (Integrante de la Cooperativa)

Ante la polarización entre *winner*s y perdedores de la Hipermodernidad actual, y el riesgo de pasar del proceso de vulnerabilidad al estado de exclusión, los trabajadores que viven de su trabajo, se enfrentaron ante la situación de autogenerar y autogestionar la curtiembre, lo cual implicó la necesidad de transformar los habitus incorporados a lo largo de meses, días y años; ampliar el horizonte de lo considerado deseable y posible; apoyarse en el saber-hacer una tarea desde un único puesto de trabajo a manejar el proceso en su globalidad, desde el trato con los proveedores para la compra de la materia prima, el propio proceso de producción hasta la comercialización de lo producido; de recibir órdenes a codirigir el emprendimiento, asumir responsabilidades sobre sí mismo y sobre los demás. “...lo que cuesta romper con la cultura salarial, con lo que cuesta pasar de ser alguien que trabaja, hace 8 horas y se va para su casa, a ser alguien que tiene que gestionar el emprendimiento y ver cosas que nunca vio, que nunca le interesaron...” (Integrante del Programa INCOOP/UEC)

Esto conlleva la necesidad de nuevos aprendizajes, así como también transformación en la subjetividad. Este pasaje conlleva un proceso, que fue un largo proceso. “Cuando iniciamos este proceso no lo teníamos muy claro. Veníamos de una forma de trabajar con un patrón mucho tiempo, lo que queríamos era trabajar, llevar el sustento a casa, pero a medida que fue avanzando el tiempo nos dimos cuenta que habíamos logrado algo más, Tenemos mucha esperanza en la nueva forma de trabajo sin patrones”. (Integrante de la Cooperativa) “Se trata de desaprender ciertos “esquemas” y transformarlos por otros nuevos que posibiliten tejer relaciones más solidarias entre los trabajadores (...). Ante esta situación, la cooperación y el cooperativismo, podrían ser

vistos como utopías transformadoras de la realidad que permita a los trabajadores reencontrarse, humanizarse colectivamente a través de nuevas relaciones entre ellos. Son pequeñas experiencias que apuntan a pensar que puede haber otra forma de organizarse, otra forma alternativa de vivir en su más amplio sentido, alternativo a la lógica del capital y que permita a los trabajadores hacerse de lo que les pertenece: el trabajo”. (Integrante del equipo INCOOP/UEC).

“Tenemos mucha esperanza en la nueva forma de trabajo sin patronos. Cuando iniciamos este proceso no lo teníamos muy claro. Veníamos de una forma de trabajar con un patrón mucho tiempo, lo que queríamos era trabajar, llevar el sustento a casa, pero a medida que fue avanzando el tiempo nos dimos cuenta que habíamos logrado algo más (...). Ha sido un camino hacia la independencia, sin que alguien te diga qué hacer, que te dirija y se quede con tus ganancias”. (Integrante de la Cooperativa)

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

Habiendo comenzado con 130 trabajadores, entre el 2001 y 2002, la ocupación productiva seguía adelante con unos 70 trabajadores, reinando el desencanto, el desgaste, la precarización del trabajo. Algunos se fueron jubilando, otros se fueron yendo, porque no soportaron la ocupación, fueron a buscar otros trabajos, a lucharla afuera. Mayoritariamente se fueron los más jóvenes, los que tenían hijos a cargo y/o los más capacitados. Parte del proyecto de inversión⁵¹, elaborado en 2007 entre la INCOOP y los trabajadores, se viabiliza el 12 de enero de 2010, reubicándose en Campichuelo 220, otra vez en Nuevo París. Componen URUVEN unos 35 cooperativistas La estrategia es darle continuidad a los trabajos a *façon* que vienen desarrollando desde el inicio, realizando tareas de procesamiento del cuero para el mercado interno (procesando descarte; la vaqueta para el calzado, para cinturones), que no están siendo explotado por las curtiembres grandes que se están dirigidas a la exportación, “porque para desarrollar un

⁵¹ Con la adquisición del local consumada, comenzó la etapa de refacciones y adaptaciones del inmueble. Sigue faltando conseguir el financiamiento de Tratamiento de Efluentes 400.000 y el resto de maquinarias para llegar a la terminación del cuero.

emprendimiento de este tipo se necesita un capital de giro muy importante (más de USD 1:000.000), que nosotros no tenemos”. (hombre, 50 años)

El proceso del conjunto de trabajadores como grupalidad y la reconstrucción de la historia del colectivo fue una de las primeras tareas que llevó adelante el área relacional del Programa INCOOP/UEC, durante la etapa de pre-incubación⁵². “Se trabajó con un subgrupo de trabajadores intentando construir una gráfica del tiempo que recogiera los puntos principales a lo largo de la década en que mantuvieron la ocupación productiva. Entendimos que facilitar hacer una lectura del pasado de URUVEN podría contribuir a revalorizar los logros que han obtenido como colectivo así como también construir una visión crítica y superadora de las debilidades a las que se han enfrentado a lo largo de estos años de cara al futuro. Ante esta propuesta se encontró un estado de gran ‘des-memoria’. Ante la imposibilidad de recordar con claridad los sucesos transitados durante 10 años, donde la cotidianeidad se estructuró en base a condiciones de ilegalidad y precarización laboral, los trabajadores depositaban en un solo trabajador la voz de su propio proceso como colectivo. Existía algo así como una historia ‘oficial’ y otra historia ‘extra-oficial’. Una historia ‘puertas afuera’ y otra historia ‘puertas adentro. La indagación sobre esas historias múltiples que confluyen en una historia colectiva, lejos de imponer ‘una versión’ sobre otras, busca recomponer el relato y permitir la construcción de un proyecto futuro nuevo, que logre constituirse a través del conocimiento y la apropiación crítica de su propia historicidad. (...) La fragmentación a la hora de pensarse como colectivo en el tiempo era un síntoma de la reificación social en la que se encontraba el colectivo, al cual, además de los procesos de precarización, se le sumaba el conflicto desprendido del pasaje de la gestión centralizada en los dirigentes sindicales a la dirección de la nueva cooperativa. En este sentido, la recuperación de la historia laboral, la creación de la memoria colectiva, se presentaron y presentan como herramientas de reflexión desde las cuales pensar un nuevo proyecto colectivo, es decir, la recuperación del pasado, la

⁵² Es en este momento cuando, el apoyo universitario se ve profundizado desde 2007-2008 por la entrada de la Incubadora Universitaria de emprendimientos asociativos y populares productivos (INCOOP/UEC). Durante la etapa de pre-incubación se trabaja en la elaboración del diagnóstico participativo en las áreas jurídica, económica, productiva y social. Específicamente, esta última se ocupó de reconstruir la historia acontecida a lo largo de la década en que mantuvieron la ocupación productiva. Se acuerda que “lo que definiría el inicio de una segunda etapa de trabajo del equipo universitario con la cooperativa sería la aprobación por parte de la cooperativa del proyecto planteado por la OPP”, a través del cual se viabilizaría el préstamo de Venezuela.

reflexión sobre el presente, habilitan instancias desde las cuales poder pensar un futuro diferente”. (Integrante del equipo INCOOP/UEC).

Producto del trabajo llevado adelante entre los trabajadores, el Programa INCOOP/UEC y los talleres llevados a cabo por el Grupo de Estudio sobre Precarización, en el marco del curso de Técnicas de Investigación en Antropología Social del DAS (FHUCE), se delimitaron cuatro momentos en la historia Grupal: 1. “Empresa Midobers” (Patronal y sindicato); 2. Ocupación productiva por “Vicental S.A” (gestión obrera-sindical); 3. Conformación de la Cooperativa URUVEN y 4. Proyecto futuro. La elección de estas etapas fue hecha a partir de hitos en el proceso del colectivo identificadas en el trabajo del programa Incubadora.

El primer momento refiere a la etapa descripta en los puntos anteriores. Cabe destacar el componente de fortaleza del colectivo como experiencia de organización colectiva en torno a los valores y las pautas sindicales.

A lo largo de la década que duró la segunda etapa, denominada Ocupación productiva: “Las condiciones materiales en las que se encuentran los trabajadores, se ve fuertemente incrementada, lo que repercute también a nivel del colectivo. Por otra parte, también están quienes colocan en esta etapa los momentos de mayores conflictos a la interna, ya que a la vez que se agravan las condiciones materiales, los vínculos también se tornan más precarios (...). Se vivieron momentos de fuerte descreimiento y baja autoestima llegando a situaciones límites que involucran la muerte ya sea por suicidio como por accidentes laborales producto de la precariedad. Decían: todo el que se muera aquí va a tener un velorio digno. Era una naturalización de la muerte. Y eso lo rescataban como lo positivo del colectivo. Con una resignación o con un acostumbamiento a las condiciones de trabajo, por los químicos y la electricidad. Se trató de instrumentar máscaras y cuestiones de salud, pensaban que las enfermedades que tenían eran individuales, no podían lograr una concepción colectiva del riesgo. Mucho descuido en la salud; en los vínculos, mucha fragmentación. Estaban cada uno en grupitos en diferentes zonas de la fábrica dejando pasar el tiempo”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Por otro lado, hay testimonios que refieren a que, si bien fue una etapa impulsada por la sobrevivencia, permitió estrechar lazos y promovió la intersubjetividad. “A partir de la

ocupación, yo qué sé, todos hemos conocido más o menos los problemas de cada una de las familias, al haber poco trabajo habían grupos que se juntaban y empezabas a hablar y te conocés más, te haces aparte de compañero, amigo también”. (Integrante de la Cooperativa)

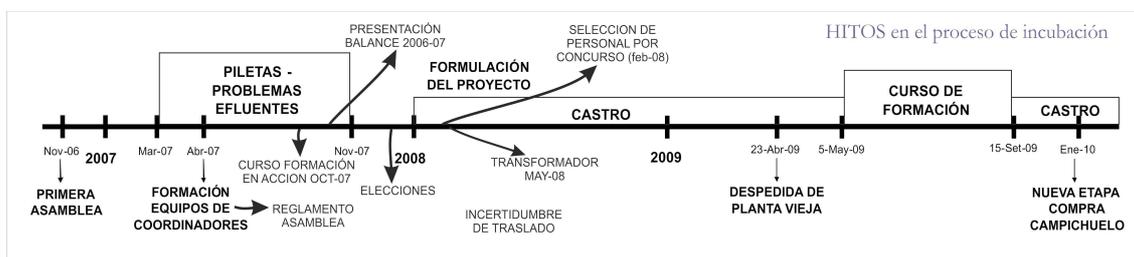
En la tercera etapa, se hace efectiva la conformación de la Cooperativa Uruven. La Cooperativa cuenta con 41 socios activos, de los cuales, 35 desarrollan actividades laborales en el lugar. Los restantes asociados, ante la baja de trabajo y con el aval de la cooperativa, se encuentran trabajando en otros lugares, no obstante, se mantienen vinculados al Proyecto. El cambio de forma jurídico trajo aparejado diversas tensiones, entre las que se destaca el surgimiento de nuevos liderazgos. “el primer mojón fue reconstruir el tejido social, el funcionamiento orgánico de la cooperativa que de hecho no tenían, ellos venían de una cultura de asamblea en los términos de ocupación productiva (...) pero que no tenía un correlato en la organización del trabajo. La organización no era vertical ni horizontal, simplemente no existía de manera clara y específica. Por la vía de los hechos era la Comisión Directiva de la Cooperativa, la que asumía junto a las tareas de gestión, la conducción en lo relativo a la organización del trabajo. Por tanto, en la búsqueda de generar prácticas distintas se apuntó a la creación de un nuevo modelo organizativo partiendo de los espacios de agrupación a través de la práctica cotidiana respetando el lugar donde naturalmente cada uno estaba y participaba de la producción”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). En tanto “los procesos de democratización radical no descansan en intencionalidades, sino en el desarrollo de nuevas capacidades y prácticas capaces de llevarlos a cabo” (Soria, Rieiro: 2009). “En este sentido, se construyeron herramientas innovadoras que contribuyeran a la promoción de la participación colectiva. Para ello, se propuso una metodología que consistió en organizar el trabajo en la planta a través de la creación de espacio de coordinadores, buscando modificar la figura del supervisor que estaba instalada. Estos junto a los directivos conformarían la directiva ampliada”. (Integrante INCOOP)

Cabe diferenciar entre el funcionamiento interno del grupo y el relacionamiento externo. En cuanto al segundo, han ido logrando apoyos y reconocimiento de muchas organizaciones sociales nacionales e internacionales. “Ellos mismos dicen que no saben qué hubiera sido de ellos sin todos los que los acompañaron. El orgullo les viene más del

mundo exterior que la propia creencia en si mismos”. (Integrante del Equipo INOOP/UEC). “Nosotros solos no lo podíamos haber hecho”. Desde el comienzo de sus luchas se involucraron con el PITCNT, y estamos junto a la Federación de Cooperativas, la Asociación de Empresas Recuperadas y Extensión Universitaria”. (hombre, 51 años)

En cuanto al relacionamiento interno: “el colectivo ha sido muy delegativo y los dirigentes están como condenados a ser dirigentes. Hay pujas y modelos distintos, pero el resto de los compañeros no se postulan, hay miedo en el colectivo de asumir esa responsabilidad. Está estereotipado ese rol. Más que claridad ideológica son gente con capacidad de hacerse cargo, son ejecutivos, van para adelante, se relacionan, tiene contactos, se les reconoce. El resto es más pasivo, no para el trabajo, pero si son más pasivos para proponer. Hay un respeto de las cosas que se han ido consolidando y el dirigente es alguien que no es cuestionado, es alguien que se mueve bien, que se anima a dar la cara. Ellos tienen problema para tomar decisiones y para hacerse cargo de prerrogativas que como directiva tiene, aunque tienden a ir a las asambleas. La autoridad es legítima, pero nadie quiere tener autoridad sobre los otros, sobre los compañeros, ni siquiera hacer que se haga algo que fue una decisión colectiva, no producto de un verticalazo. La dirigencia, que asume la figura de directiva ampliada, está constituida por quienes fueron dirigentes sindicales que tuvieron un rol de conducción durante la ocupación productiva y por quienes fueron dirigentes en la etapa de cooperativización. Hubieron dirigentes sindicales que quedaron relegados y recién ahora se incorporan. No hay homogeneidad en lo ideológico y en lo político por parte de estos propios dirigentes. De hecho, hoy la discusión está instalada. Unos estaban totalmente comprometidos con la cooperativa y otros más apegados al statu quo y al rol que en algún momento tuvieron. Y en el 2009 el espacio de la directiva ampliada se sostuvo, pero ahora que hay mucho para hacer, no hay actividades en pro de organizarse. Hay compañeros que prefieren trabajar y no hacerse cargo, que los demás trabajen y lo explicitan. Y hemos insistido en que se necesita organización y conducción porque si no, no van a poder”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

También se instrumentaron, con ciertas dificultades, una serie de cursos de formación y de capacitación⁵³. “Además del objetivo formativo, los cursos surgen como estrategia fortalecimiento del colectivo, mantener al grupo nucleado en un momento en que la incertidumbre era muy grande, que aún sin contar con un espacio físico otorgado⁵⁴, pudieran seguir pensando el emprendimiento hasta que llegara la plata del Convenio con Venezuela. Convertir en oportunidad lo que era una agonía”. (Integrante Equipo INCOOP/UEC). (Integrante INCOOP)



Fuente: Praxis de incubación entre sujetos colectivos: el caso de URUVEN. Artículo.

La temporalidad opera de modo complejo y contradictorio, por un lado, produce fragmentación, desgaste, descreimiento, desencanto, patologías individuales y colectivas. Y por el otro, “si hubieran recibido el préstamo hace unos años atrás, había tanta cosa, no estaban preparados, cómo se habría usado la plata, es el cortoplacismo en un sistema de vivir extractivo” (Integrante del Programa INCOOP/UEC). La extensión en el tiempo ha llevado a que la concepción en torno al trabajo se vaya modificando, habilitando en algunos trabajadores el pasaje a otra concepción de organización del trabajo, visiones más politizadas, comprometidas y con una orientación definida. Este tipo de percepción, frecuente en las directivas, se ha ido extendiendo en la medida que se van apropiando del proyecto y asumen el formato cooperativo, reconfigurando una nueva identidad. Estas transformaciones se van a profundizar cuando, finalmente, la curtiembre comience a producir en la nueva planta.

⁵³ Se implementó un curso de gestión cooperativa, otro de “Formación para la acción” y talleres de fortalecimiento de la identidad colectiva, en el entendido de que el proyecto productivo y social no sería sustentable si no hay un colectivo sólido que lo lleve adelante.

⁵⁴ Entre tanto, el 24 de abril de 2009, se lleva a cabo, en función de la decisión judicial, el desalojo de la planta original de Midober y su traslado, en una primera etapa, al ex Frigorífico Castro. "Desalojados pero enteros, podrán movernos de lugar pero no sacarnos el Cuero", al cumplirse 11 años de ocupación productiva, realizaron una asamblea abierta, invitando a apoyar la causa ante el desalojo, enfatizando en el “recuerdo para 25 compañeros perdidos en este proceso, que por diferentes motivos se fueron de esta vida sin ver terminado el proyecto que hoy estamos empezando”.

“Tuvieron que controlar tanto la ansiedad que eso los marcó, les creó cierta sensibilidad, si ahora tienen que cambiar el tiempo y reaccionar en tiempo y forma no saben como hacerlo, quedaron marcados por una espera eterna. Quedó inercialmente ese tiempo. No hay anticipación ni planificación, se reacciona en la emergencia. Es una lógica de vida. Y siguen a la espera. Tienen la expectativa que sea en poco tiempo pero no se sabe. Ellos desean poder estar produciendo dentro de un año, pero todavía no se sabe de dónde va salir el medio millón de dólares que falta. Falta casi tanto como lo que recibieron (...). El impacto de esta realidad trajo como consecuencia que se votara en asamblea la obligación de realizar un mínimo de horas de trabajo a la semana para conservar su condición de cooperativistas. (Integrante del Programa INCOOP/UEC).

La identidad colectiva se ha ido construyendo a través de quiebres, continuidades y discontinuidades “que logran anclar el pasado en nuestros cuerpos presentes (...). Ellos tienen como gloria que fueron la ocupación más larga de América Latina” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). En este sentido, jugó un papel muy importante la experiencia sindical y los compañeros referentes, como aquellos más capacitados para llevar adelante este proyecto. “El sindicato se encargaba de conseguir los contactos, de hacer los costos, de la mano de obra, redistribuíamos el trabajo acá adentro, es como todo. Poníamos referentes en cada lugar de trabajo, que era lo que no entendían algunos empresarios porque decían, ¿cómo el sindicato maneja esto, el sindicato es una empresa, no? Y nosotros decíamos no (...) lo dijo Marx, autogestión obrera, nosotros nos autogestionamos y somos solidarios, principio básico de la revolución, ¿no? No tener patrón. Nosotros no queremos tener patrón, nosotros tenemos que laburar para nosotros mismos” Y a la vez, “... A los compañeros les está costando, pero no están acostumbrados que les manden...”, (Integrantes URUVEN).

El movimiento sindical y el movimiento cooperativo han coexistido durante el proceso. A pesar de que existen tensiones a la interna del colectivo entre “los líderes del sindicato y los líderes del cooperativismo” los trabajadores reconocen que ambos son importantes. “...Muchas veces nos peleábamos hasta entre nosotros mismos, se rechazaban cosas que de repente eran positivas, digo, este, y acá dentro de los obreros mismo existe rivalidad en cuanto a la camiseta, ¿viste?, porque acá hay gente que es inteligente y no se llevan bien, digo, porque quieren, yo no sé si quieren acaparar poder o qué, ¿viste? (...)

Creo que son ansias de poder de estar arriba, mañana te toca estar con la escoba y no querés, digo...” (Integrantes URUVEN).

Si bien todo parece encaminado para el reinicio de la actividad laboral, en lo grupal nos encontramos con un colectivo desagregado, con la mayoría de sus integrantes trabajando en otros lugares y con poca participación en el emprendimiento. Sumado a esto, el grupo que sí está trabajando encuentra dificultades para convocar al resto. La baja participación y el poco interés mostrado por algunos trabajadores, cuestiona el sentido de pertenencia y compromiso de los mismos con el emprendimiento. “...hay compañeros que todavía no conocen todavía la fabrica, este, aunque te parezca mentira, no saben de lo que son dueños todavía...” (Integrantes de URUVEN). Hay distintos niveles de participación. Aunque hay un grupo de cooperativistas que concurre a trabajar, no todos están comprometidos con la gestión. El impacto de esta realidad trajo como consecuencia que se votara en asamblea la obligación de realizar un mínimo de horas de trabajo a la semana para conservar su condición de cooperativistas. “...nosotros tenemos la experiencia de que hemos pasado mal hace años, entonces podemos aguantar. Yo qué sé. Yo en mi caso trabajo, pero si tuviera que venir de tarde, vengo. Sábado y domingo vengo. Ta, yo tengo trabajo. Pero ta, apuesto acá y ta. Y la mayoría, ¿viste?, se revuelven en otro lado, ¿viste? Y los que vienen acá no se cobra nada...”. “...Me da la sensación de que nosotros mismos en general no hemos asumido ésta nueva etapa (...) yo veo que si no tenemos un respaldo atrás, alguien que nos esté pinchando constantemente, que ya te digo puede ser la Universidad, porque nos han dado una mano tremenda...” (Integrantes de URUVEN).

“URUVEN está signada por la lucha, lucha por resistir al avance de un modelo que excluye, que los coloca en la zona de vulnerabilidad, al borde del estado de exclusión. “Si bien el proceso de URUVEN no se enmarca en la lucha principista de la clase trabajadora frente al capital sino que nace como último manotazo de ahogado para los que se sienten amenazados a ser expulsados del sistema” (Riero: 2009). Y “la estrategia sindical surgió bajo la necesidad de resistencia a un modelo que poco a poco se iba imponiendo sobre la clase trabajadora (...) la identidad de clase que los nuclea, va conformando una experiencia

que estará presente su imaginario”⁵⁵. Dicha experiencia (Arendt: 1994) podría pensarse desde la biopolítica como la posibilidad de resistencia que permite nacer y renacer.

Con la adquisición del local consumada, comenzó la etapa de refacciones y adaptaciones del inmueble. Sigue faltando conseguir el financiamiento de Tratamiento de Efluentes, USD 400.000 y el resto de maquinarias para llegar a la terminación del cuero, estiman que para que todo arranque faltan al menos unos seis meses y afirman que “después de 13 años eso es casi nada”. (Integrante de URUVEN) Cabe destacar, desde la mirada psico-socio-simbólica, las dificultades relativas al pasaje de la resistencia a producción autogestionada.

Con un inicio de lucha obrera que durará más de una década, URUVEN, no exenta de contradicciones, conflictos y disonancias, ha ido moviendo lo instituido en la búsqueda de nuevos instituyentes y más allá de las peripecias y las esperas “a pesar de todo sobrevivimos, siempre sobrevivimos” (Integrantes de URUVEN).

Casos de estudio en fase de desincubación

“La desincubación es una fase que se orienta a definir con los integrantes del emprendimiento nuevos modos de relación y trabajo conjunto; supone el cierre del proceso de incubación, generando diferentes alternativas que pasan por mantener asesoramientos puntuales en algunas áreas, trabajo a demanda, derivación a otros programas de apoyo y/o generación de procesos de coincubación de nuevos emprendimientos que cuenten con los aportes de los emprendimientos ya incubados”. (Sarachu 2009:13)

Los primeros dos casos que han llegado a la fase de desincubación resultan particularmente estratégicos, ya que constituyen el objetivo último del proceso: lograr la autonomía de los propios emprendimientos.

En fase de desincubación, al momento del cierre del trabajo de campo, se encuentran: COOMI: Cooperativa de Mantenimiento Integral y COFAPRO. Cooperativa Familiar de Producción de producción de conservas, mermeladas, envasados y licores.

⁵⁵ Resistencia y memoria: La historia del colectivo URUVEN. Artículo colectivo Incubadora de Emprendimientos Asociativos de Origen Popular y el Grupo de estudio de Precarización.

COOMI Cooperativa de Mantenimiento Integral

- a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

COOMI es un emprendimiento colectivo surgido “desde arriba”, en el marco de la ley 18.407⁵⁶ de Cooperativas Sociales, dedicado al servicio de mantenimiento integral de edificios y espacios verdes. Realiza tareas de albañilería, sanitaria, electricidad, carpintería, pintura, herrería, entre otras, tanto en el ámbito público como en el privado.

Estuvo inicialmente integrado por menos de 10 trabajadores hombres, entre los 45 y los 65 años, que no tenían antecedentes laborales compartidos sino que se conocieron en el 2005, a partir de un curso para desempleados de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), de tres meses de duración, sobre mantenimiento de edificios.

En el propio curso de la JUNAE son incentivados a conformarse como Cooperativa Social. La motivación inicial se centraba en la posibilidad de generar una fuente de trabajo que incluía la expectativa de contratos directos⁵⁷ para la realización de obras en el propio MIDES, ya sea a nivel del edificio central como en locales descentralizados, como los refugios y otros. Para ello, presentan ante el MIDES un proyecto de trabajo que fue considerado viable y, por tanto, aprobado, en función, a su vez, de reunir los requisitos de que sus integrantes estuvieran sin empleo y pertenecieran a sectores de vulnerabilidad social. Se constituyen así en uno de los primeros colectivos que se conforman como Cooperativa Social, ocupándose el MIDES de la gestión legal de la misma y recibiendo los cooperativistas formación en principios y gestión cooperativa.

⁵⁷ Dicha forma de contratación se otorga al amparo de lo dispuesto por Ley N° 17.978 de creación de las Cooperativas Sociales, que incorporó al numeral 3) del artículo 33 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF) el literal “S” y que habilita el procedimiento de la contratación directa “para adquirir bienes o contratar servicios cuya producción o suministro esté a cargo de una cooperativa social debidamente acreditada ante el Ministerio de Desarrollo Social, hasta el monto establecido para la licitación abreviada”.

“Estaban desocupados y se da la posibilidad de iniciar un emprendimiento propio con cierta estabilidad laboral y beneficios sociales. La motivación era tener un trabajo por la cuenta sin un empleador y estar incluido en los beneficios sociales”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

El hecho de haberse conocido en un curso de reconversión laboral de la JUNAE, demarca trayectorias vinculadas al empleo formal. Cuentan, a su vez, “con experiencia y formación en áreas afines como electricidad, pintura, construcción o albañilería y otros con menor calificación que provenían del comercio, de servicios de seguridad y afines”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Lo antedicho remite al lugar psico-socio-simbólico y a una cultura del trabajo próxima a la modernidad. La opción por conformar una actividad laboral autogenerada y autogestionada deviene mayormente de las restricciones a la empleabilidad que impone el mercado de trabajo en términos de edad, para el logro de una reinserción laboral.

“Al principio fue muy difícil para las familias, les decían que estás perdiendo el tiempo, que no traían nada para la casa. Había una frase cómica que decían coomi..., comi..., a la coomisaría vas a ir a parar. Sobre todo para los que están en la gestión que lleva mucho desgaste y muchas horas en cualquier horario y eso siempre a nivel familiar repercute. Hay familias que lo pueden manejar mejor y otras no. Igual, de alguna forma los apoyaron porque sino, no hubieran podido, con resistencias pero los apoyaron. Hoy es distinto porque está rindiendo económicamente”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Remite, también, a la modernidad, el modo de concebir el vínculo con el Estado. Por un lado, algunos integrantes venían de haber participado en programas de trabajo protegido como lo es “Uruguay Trabaja”. Por otro, es el propio MIDES quien los convoca

a conformarse como cooperativa y quien los contrata⁵⁸, los lleva a confundir a las autoridades del MIDES con la figura del jefe o empleador y no como contratante. Esto reproduce el imaginario del Estado Benefactor y protector. Sin embargo, en la era de la flexibilidad y el ascenso de la incertidumbre, la estabilidad no es tal, ya que se trata de contratos temporales, renovables o no, con una duración de entre 3 o 4 meses. “El MIDES tiene para ellos una doble cara de amor y odio, de protección ‘Nos han tenido paciencia, nos han dejado aprender’; y de desconcierto, ya que se encontraron con peores condiciones de trabajo, incluso peores que los contratos que el MIDES tiene con empresas privadas tercerizadas de la limpieza. No les han permitido incidir, les han aplastando toda iniciativa, no promoviéndoles como sujeto de derecho sino dejándolos a la espera de la dávida del Estado”. (Integrante del Equipo INCOO/UEC).

Para poder mejorar sus ingresos debieron extender las jornadas de trabajo, combinar el contrato con el MIDES, con otros convenios y con empresas privadas y realizar trabajos por cuenta propia. La hiperpresencialidad del trabajo en la Hipermodernidad actual se hace carne en estos trabajadores, dificultando la disponibilidad de tiempo para capacitación, para la constitución del colectivo como grupalidad, para la reflexividad, la constitución de instancias colectivas y hasta ha resentido los vínculos familiares. La situación de vulnerabilidad, la naturalización de la explotación, aunque ahora en calidad de trabajo no asalariado, ha hecho que en estos trabajadores-que-viven-de-su trabajo, se dé el declive de la crítica, ante el riesgo de pasar al estado de exclusión.

“La cooperativa la entienden como un lugar donde se pueda generar, en buenas condiciones, la mayor cantidad de trabajo posible” (Integrante Equipo INCOOP/UEC). De todos modos, en el contexto de altas tasas de ocupación y altos ingresos en esta categoría ocupacional, implica un desafío optar por mantenerse dentro de la cooperativa frente a la posibilidad de obtener mayores ingresos, a través del trabajo autogenerado individualmente

⁵⁸ En setiembre se concreta el primer contrato de obra con el MIDES. Entre tanto, quedaron a la espera de la concreción, al mismo tiempo que se movilizaron para lograr contrataciones en la esfera privada. Mientras, algunos estaban trabajando y otros desocupados. Cuando se concreta, dejan las changas los que estaban trabajando y entran nuevos integrantes. Lograron mantenerse con el cambio de administración y durante el 2010 se concreta la firma de un nuevo contrato de arrendamiento de servicio con el MIDES para realizar tareas de reparación y mantenimiento en el Edificio Central y en los locales externos, como oficinas y refugios, de acuerdo a las necesidades que determinara la dirección de Mantenimiento de la División Logística.

o de trabajador contratado bajo la modalidad del empleo. “Si está queriendo un trabajo cooperativo o se lo toma como un trabajo más. Hay quienes han crecido mucho en cuanto al sentido del trabajo y otros que lo tienen como un trabajo más, hacen sus horas y se van para la casa. No todos tienen los mismos intereses. Hay algunos que preferirían no tener la complicación, otros que sí y otros fueron cambiando. Tiene que ver con estructuras mentales más flexibles y con más capacidad de aprender, de adaptación y ductilidad. Y esto ha sido una de las cosas que les ha permitido sobrevivir y crecer”.(Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

El conjunto de trabajadores que se dispusieron a conformar la cooperativa comienza a conformarse como grupo, en la medida en que se reúnen en un tiempo y un espacio con un objetivo común, posicionándose desde el saber-hacer, fundamentalmente, de algunos de los integrantes. Sin embargo, muestra, en general, “debilidades en todo lo que hace a la gestión, la organización, en cómo llevar un emprendimiento adelante. La organización, la planificación es clave porque venían de las empresas más clásicas donde hay alguien que manda y los demás ejecutan. (...) Pero se contó con gran disposición de los socios de aprender y perfeccionarse en cada área, ir ganado confianza y asumir tareas. Aprender a administrar, a presentarse a licitaciones, a tratar con los clientes. Le han dado un fuerte impulso a la capacitación, no sólo en cuestiones técnicas, ya que muchos no tenían las competencias y los conocimientos específicos, sino también a la formación cooperativa con una mirada política, en sentido amplio”. (Integrante INCOOP/UEC)

“Había un núcleo que tenía mayor experiencia en participación en organizaciones sociales, que fueron quienes tuvieron la iniciativa y conformaron la directiva. Después, al resto le costó bastante, acompañaban. Hay una tendencia a reproducir las relaciones de explotación de su historia laboral y trasladar la figura del patrón a la Comisión Directiva. Esta se compone por tres integrantes quienes, si bien son recocidos por la tarea que realizan, han sufrido un proceso de desgaste al concentrar funciones no habiendo tenido la capacidad de formar y delegar, socializar la información”. (Integrante INCOOP/UEC)

Como las funciones de la Comisión Directiva se vinculan a tareas de gestión y de administración, se generaron dentro del colectivo las tensiones pertinentes al legado greco-romano que contraponen cuerpo/intelecto, trabajo concreto versus gestión. Esto, que suele constituir un nudo crítico en los emprendimientos asociativos colectivos, pudo ser procesado en la grupalidad generándose “tres categorías, no sólo en relación a la gestión sino también a las tareas y a las responsabilidades. En cuanto a la organización del trabajo han creado categorías y la figura del coordinador y eso alivió. También generaba malestar que no fuera retribuida la tarea de la gestión y pasaron a ser consideradas y reconocidas las horas de gestión empresarial del emprendimiento y no seguir trabajando cuando llegaba a su casa. Se pudo procesar sanamente. Ninguno de los que hacía gestión hacía sólo gestión. También trabajaba porque vienen de una matriz muy obrera. En las asambleas, que eran bastante regulares, cada un mes, se iba procesando este tipo de temas”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). Las asambleas se utilizan, también, como instancias recreativas con participación de las familias. Esto constituye un elemento importante para que el grupo haga nudo, para el entrelazamiento de intersubjetividades.

La autonomía de gestión está, de todos modos, limitada y circunscripta a la reglamentación de las Cooperativas Sociales. Se les otorgó, de este modo, un monto de dinero para la ejecución del contrato, pudiendo destinar para sueldos, tal como lo establece la ley de corporativas sociales, el monto correspondiente al laudo del sector, debiendo destinar el excedente, si lo hubiera, a otros destinos sociales o de reinversión y debiendo, según dicha reglamentación, “tomar a su cargo todas las responsabilidades emergentes de la ejecución de los trabajos y que sean consecuencia de los mismos, como así también los daños causados a terceros, ya sea en sus personas o en sus bienes, debiendo responder por las demandas que se entablen por tales motivos. Las herramientas de trabajo serán suministradas por la Cooperativa”. Esta condición impuesta a las Cooperativas Sociales respecto del uso del excedente condujo, específicamente en el caso de COOMI, a capitalizarse, ya que han invertido en la compra de herramientas e incluso, en una camioneta, permitiendo llevar adelante otro tipo de convenios.

A pesar de que el MIDES les controla toda su actividad, la que hacen dentro del MIDES, con otros, dentro de lo público, y con lo privado, tienen la ventaja de poder ser contratados directamente por el Estado por el mecanismo de contrataciones directas. En

este sentido, podría pensarse que las contrataciones estatales serían facilitadoras de la viabilidad inicial de las cooperativas sociales hasta que lograran consolidarse. La cuestión de la autonomía se juega en el modo en que se lleve a cabo el relacionamiento.

El crecimiento ha generado nuevos ingresos. Entraron familiares, pero también otros trabajadores y trabajadoras. “En cuanto a los ingresos ellos tiene una concepción filosóficamente abierta. Pasaron de un conjunto inicial de menos de 10 trabajadores a ser alrededor de 25. Nosotros trabajamos la idea que en COOMI cada cabeza vale oro. Hace la diferencia cada ingreso, si es alguien que se va a comprometer, si tiene formación o no, y eso costó entenderlo, o más bien adaptarlo a la práctica, porque si de repente salía otro contrato y precisaban cinco trabajadores más los incorporaban de golpe en la inmediatez. Nosotros elaboramos un formulario que después lo fueron incorporando”.(Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

“La apertura es muy importante, el poder pensar cómo querés crecer, hacia dónde querés crecer, por qué incorporar gente joven. Hay otras cooperativas que sienten que cada uno que entra les está robando lo que ellos hicieron al principio, hay como un resentimiento de lo que pasaron. Hay muchos emprendimientos que generan una estabilidad para los que son y ahí se quedan, no tienen como una ambición y una perspectiva más política también, una visión de ampliar. En ellos no operó esto o no operó tan fuerte como para que se lograra instalar eso”. En tanto grupalidad, fueron produciendo nuevos enlaces y desenlaces, logrando una visión compartida de proyección en lo económico-financiero, en la compra de herramientas y en la cantidad de integrantes. “La apertura de estar trabajando con la Universidad y tener un acompañamiento, el contar con otros técnicos, contratar un contador, pensar que para algunas obras pueden necesitar un arquitecto, ya marca una diferencia”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

En definitiva, COOMI ha crecido y cuenta hoy con alrededor de 20 trabajadores. Desde el Programa Incubadora se entiende que este colectivo ha tenido la capacidad de tener una mirada amplia y proyectiva, sin encerrarse en sí mismo sino buscando capitalizarse, incrementar las fuentes de trabajo y abierto a la inclusión de nuevos cooperativistas. “Ellos pueden seguir creciendo enormemente, el trabajo de apuntalarlos en el inicio culminó”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

COFAPRO. Cooperativa Familiar de Producción

- a) La situación que dio origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgieron

La Cooperativa Familiar de Producción (COFAPRO) realiza su actividad productiva de procesamiento de mermeladas, encurtidos, conservas, salsas y licores. Surge en 2006, “desde abajo”, a partir de la iniciativa de un grupo de cinco mujeres que se agrupan para mantener el derecho a participar en la esfera productiva (Neffa). Las motiva llevar adelante una alternativa laboral, en tanto conjunto de trabajadoras desocupadas o precarias. “Tenía que reciclarme, porque estaba en una edad en la que no podía vivir de lo que hacía antes” (Integrante de COFAPRO).

La figura de cooperativa se concreta en 2007, motivadas, a su vez, por la búsqueda de superar los modelos de producción capitalista y de obtener una nueva forma de relación social y productiva. “En lo personal, significó cumplir un sueño por lo que peleaste toda la vida”. (Integrante de COFAPRO) “Es un emprendimiento donde hay una filosofía y una mirada más política, donde el logro está puesto en juego en mayor medida que el sustento”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Desde el inicio, han buscado apoyos de organizaciones sociales o no gubernamentales. Reciben apoyo económico del Fondo Raúl Sendic⁵⁹, “iniciamos el negocio con cuatro personas y le pedí al Fondo 400 dólares, que fue con lo que se empezó la empresa, más otros dineros que se consiguieron” (Integrante de COFAPRO); así como formación en conservación de alimentos a través de los cursos de promoción de la actividad emprendedora de la Facultad de Ciencias. Simultáneamente, se vincularon al Centro de Desarrollo Económico Local Carrasco Norte (CEDEL CN/IMM). Dicho espacio

⁵⁹ El Fondo Raúl Sendic, en una primera etapa, se volcó hacia solventar y colaborar con emprendimientos productivos personales y luego se orientó hacia emprendimientos colectivos. Consultada sobre cómo accedió al fondo, Nieves dijo haberse enterado por “gente amiga”. Para solicitar el préstamo “fui y planteé la necesidad de financiamiento que tenía. Me hicieron varias entrevistas y consideraron pertinente darme el dinero”. Tras varias negociaciones con la Comisión Honoraria del Fondo Raúl Sendic acordó el préstamo. “Es de palabra, no se firma ni un pagaré”, comenta la beneficiada. Las condiciones del préstamo se “acuerdan entre ambas partes y son condiciones muy benévolas”.

ofició de lugar de práctica e inicio de la comercialización de quesos y licores, hasta que, finalmente, logran instalarse en el Mercado Agrícola.

b) Las trayectorias socio laborales y su incidencia en el lugar socio simbólico del trabajo

Las trabajadoras que deciden conformar COFAPRO se encuentran en la etapa alta del ciclo vital/laboral. Las trayectorias laborales de 2 de las integrantes derivan de haber estado insertas a través de la modalidad del empleo, tanto en el ámbito público como en el privado, habiendo quedado desempleadas producto de la crisis del 2002. Otra de ellas tenía experiencia como pequeña empresaria, habiendo sido, también, afectada por dicha crisis.

Si bien al momento de dar origen al emprendimiento se encontraban en situación de desempleo y se encontraban pasando por una difícil situación económica de empobrecimiento, su inscripción socioeconómica original supo ser más elevada, habiendo vivido, hasta la crisis, inmersas en la calidad de vida de las clases medias.

Las trayectorias laborales llevadas adelante en la modernidad han colocado al trabajo como el principal constructor de identidad y han permitido una postura crítica respecto de la explotación, producto de la posición que se ocupa dentro de las relaciones sociales de producción. Dicha postura se materializó en sus trayectorias de militancia sindical y política.

La opción por reinsertarse en el mundo del trabajo, a través de una ocupación autogenerada y autogestionada colectivamente, responde, por un lado, a la necesidad económica; constituye una respuesta a las restricciones de empleabilidad, fundamentalmente en términos de la edad; y a la vez, se enmarca en una concepción ideológica y lucha principista de la clase trabajadora frente al capital. El posicionamiento político-ideológico ha conducido a que la autogestión esté asociada a un ideal utópico, de transformación y de cambio social.

Desafiando el legado socio-histórico, donde los emprendimientos productivos asociativos han tenido muy escaso lugar; contrariamente a las posturas posmodernas de fin el trabajo y fin de las ideologías, su “lucha está asentada en la esperanza y la realidad, en los sueños individuales y colectivos”; resistiendo a la lógica managerial imperante en la Hipermodernidad, el colectivo de COFAPRO se posiciona desde la postura de la recuperación del trabajo y no de la instalación de una empresa.

La transformación del lugar socio-simbólico del trabajo ha sido posible gracias a dichas convicciones político-ideológicas. Esto les ha habilitado readaptarse a la nueva forma de organización del trabajo en relación con sus trayectorias. Ha permitido el movimiento dialéctico entre la Historia y la historicidad.

“Yo creo que en el futuro todo lo que sea colectivo es lo que va a tener algún tipo de andamio, porque incluso en un mundo de capitalismo salvaje, globalizado, que descuenta al ser humano, hay que generar pequeñas colectividades, donde el ser humano tenga voz y para que no se transforme en un individuo que necesita, es privilegiar el ser al tener, el colectivo te ampara, el colectivo te da un continente que de otro lado no se tendría. Y además estar en el proceso creativo es fascinante, porque uno va todo el tiempo en la carrera de hacer contactos y de ver como las cosas prosperan. A veces no prosperan nada, pero de eso queda el aprendizaje y seguimos viaje”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

En ocasión de celebrar una de las primeras desincubaciones, manifestaron: “En estos vaivenes de la cotidianidad es que se da lugar a crecer, madurar, retroceder, y volver a empezar con más golpes, pero también con más alegrías en las mochilas, cargadas de esperanza, sabiduría, amor en frascos de 440 gramos, petacas y botellas de medio (...) Aquí no termina el camino, sólo comenzamos a soñar y luchar otras utopías (...) Queremos decirles a otras cooperativas que puedan tener la oportunidad que tuvimos nosotros para poder crecer. Y ahora se abre otra etapa que es que nosotros podamos volcar a otros cooperativistas junto con la gente de Extensión todas estas experiencias”. (Integrante de COFAPRO)

c) La composición del colectivo y el campo grupal como ámbito de autogestión

COFAPRO está compuesta por cuatro mujeres en el entorno de los 50 años, que son jefas de hogar, y dos jóvenes de 16 y 18 años, hijos de dos de ellas.

Por un lado, cabe destacar que estamos ante un número reducido de integrantes, lo cual dificulta las múltiples tareas y funciones que deben enfrentar. “También es difícil integrarse porque no se han generado suficientes ingresos; y a la vez ellas conforman un grupo bastante cerrado”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

La presencia de vínculos filiales conlleva a que sea “un emprendimiento muy contaminado, en lo positivo y en lo negativo, de todas las cuestiones familiares. También por una cuestión de género. Están apoyadas por sus familias, los hijos colaboran, pero también las cuestiones familiares han irrumpido y las interrumpen. Han tenido situaciones familiares complicadas”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Por lo mismo, los jóvenes participan como hijos, como colaboradores, pero no ocupan un lugar protagónico dentro del colectivo. El protagonismo está centrado en tres de las mujeres que tienen “una actitud muy proactiva y han logrado cosas increíbles con los organismos públicos, pidiendo, insistiendo (...) han logrado donaciones, han tenido todo tipo de apoyo técnico de la Incubadora y de otros programas, integran la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas y la Federación de Cooperativas de producción de del Uruguay (...). Son muy de la gestión, gestión y gestión (...) consiguieron cosas increíbles. Es un grupo que maneja muy bien las redes. Son pocas, pero tienen tendido una cantidad de redes enorme. Gráficamente se los puede visualizar”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Llevar adelante un emprendimiento autogenerado y autogestionado, pasar de la idea a la práctica, no ha sido un proceso fácil ni exento de contratiempos y contradicciones. “Ellas estaban produciendo en el CEDEL de Carrasco Norte con un emprendimiento bastante desorganizado, la idea era desarrollar el emprendimiento. El trabajo de la incubación era lograr dar un salto en el emprendimiento. Y ellas pensaban que crecer pasaba por tener su propia cocina que, finalmente, se instala en el Mercado Agrícola, pero

esto llevó mucho tiempo, implicó un aprendizaje⁶⁰ donde ‘pequeñas conquistas representan grandes logros’, como la elaboración de la contabilidad donde en resumidas cuentas y en palabras de ellas, significó: ‘aprendía a armar la cabeza y así a usar la computadora, y así saber cuánto le tendríamos que pedir a los nuevos y proyectar el futuro con más datos reales’. Han logrado cosas importantes, además de las instalaciones de la cocina, han logrado tener su marca, han regularizado bromatológicamente varios productos, lo cual les permite ingresar al mercado formal y tienen una organización del trabajo donde se han logrado distribuir el trabajo, tienen el local que lo abren todos los días” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC).

Pero no han logrado establecer un sistema de venta, un volumen de venta que les permita desarrollarse. “¿Qué pasa cuando las energías puestas se van agotando, cuando las cosas no dan acierto, hasta dónde cinchar del carro, cuando ya me duele todo el cuerpo, cuando aparecen los miedos de todos lo que aportamos nosotras y los que nos apoyaron para que esto funcione?” Ese es el cuello de botella que no les ha permitido resolver esto de forma eficiente para el emprendimiento, que tiene que ver con resistencias propias, que no les gusta tanto vender. Por un lado existe el deseo por llevar adelante el emprendimiento y por el otro miedo a crecer, muchas ganas de crecer, pero mucho miedo a crecer (...). La comercialización es otra lógica que hay que batallarla desde un lugar diferente. Distinto al de las organizaciones sociales y el Estado. La lógica de la solidaridad y la reciprocidad ahí no tiene nada que ver” (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). “Hoy por hoy se ve con mejores perspectivas los proyectos colectivos, por el hecho que el trabajador sabe trabajar, pero no sabe vender ni gestionar, elementos claves dentro de la cadena productiva para que un proyecto funcione y se prolongue (...). que las personas tengan que compartir algún ámbito de decisión colectiva que permita generar esa cadena de solidaridad en el pueblo, que es tan necesaria para un proyecto de país”. (Integrante de COFAPRO)

En síntesis, las trayectorias ideológico-políticas han operado como impulso del emprendimiento, permitiéndoles enfrentar las adversidades y acceder a diversos apoyos.

⁶⁰ También fue un aprendizaje para el Equipo de la Incubadora quienes, al momento de celebrar la desincubación, manifiestan: “Y en definitiva eso que decimos siempre de intercambio de saberes y de aportes mutuos, hubo una coproducción y hay un electo clave que es que se invierten los roles, que los formadores, supuestamente los universitarios pasan a ser formados por los trabajadores asociados en los emprendimientos. Eso es un aprendizaje real. Nosotros en la elaboración del Programa lo teníamos como supuestos, pero que vos lo puedas ver plasmado, efectivamente ver que sucedió, que no es una invención nuestra unilateral es muy interesante como aprendizaje”.

Sin embargo, es también dentro de la dimensión psico-socio-simbólica donde se encuentran los nudos críticos que inhabilitan el desarrollo que, “no está agotado pero que tampoco está consolidado, en la medida que no logren niveles de comercialización que les permitan obtener los ingresos necesarios, el equilibrio económico y el saldo positivo, que lo hagan autónomo y sustentable”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

Culminado el proceso de instalación y concentrada la acción en el propio proceso productivo, la dinámica del colectivo se va a ver interpelada. Otros anudamientos subjetivos se van a ir tejiendo. A su vez, las redes interinstitucionales y de apoyos que han sabido tejer para conseguir la infraestructura no están siendo movilizadas en esta otra etapa donde la clave es la comercialización.

Análisis transversal de los casos de estudio

La situación que da origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgen los emprendimientos asociativos ocupan un lugar psico-simbólico de principal relevancia en la generación de una representación compartida de la novela grupal, la cual facilitará u obstaculizará el proceso de construcción de enlaces y desenlaces de subjetividades hacia un objetivo común.

La etapa de formación adquiere una muy amplia gama de situaciones que abarca desde aquellos emprendimientos asociativos que cuentan con cierta identidad vinculada a un rubro de actividad que oficia de subjetividad integradora vinculada con un saber-hacer acumulado que les antecede, lo que facilita los procesos grupales; aquellos emprendimientos que comparten un pasado de lucha y pertenencia a un colectivo sindical, que poseen dicho punto de apoyo para su conformación como grupo; y aquellos producto de políticas sociales que operan sobre ellos.

Hay una relación entre el origen y las producciones utópicas de cada grupo. Mientras que los mitos se relacionan con las narrativas respecto del origen y la historia, vividos por sus integrantes como momento fundacional real; las utopías refieren a los proyectos y lo prospectivo. Ambos constituyen la novela grupal. Las construcciones imaginarias pueden tanto obstaculizar y paralizar, como facilitar y potenciar los objetivos, la solidaridad y el éxito de las metas.

El siguiente cuadro sintetiza, según el origen, los 7 casos estudiados:

Origen	Desde arriba	Desde abajo
a) Fábricas recuperadas		URUVEN/COOPIMA
b) Colectivos desocupados y precarios nucleados con apoyo		CTEPA/COFAPRO
c) Creadas por reestructuración productiva		
d) Producto de Políticas públicas	COFECA/ Ahora se puede/COOMI	
e) Impulso autónomo para superar el modelo imperante		

Fuente: Elaboración propia.

En relación con los casos estudiados se puede afirmar que no hay una relación lineal entre el origen, la viabilidad y sostenibilidad de los mismos, ya que han logrado desarrollarse emprendimientos surgidos desde abajo, como CTEPA y COFAPRO, así como también “Ahora se puede” y COOMI, surgidos desde arriba. Por su parte, han tenido grandes dificultades: COFECA, surgido desde las políticas públicas y por otro lado, COOPIMA, enmarcado en las fábricas recuperadas.

Sin embargo, sí se visualiza mayor incidencia en cuanto a los motivos a partir de los cuales surgieron. Constituye un potenciador del cumplimiento de los objetivos y las metas el haber surgido desde abajo, a partir de un colectivo de trabajadores desocupados o precarios que se nuclean, en general, con apoyo de organizaciones sociales o no gubernamentales, para conformar una alternativa de inserción laboral. Si bien suelen generarse a punto de situaciones de desinserción del mundo del trabajo, existe un grado mayor de decisión explícita y consciente por llevar adelante una ocupación autogenerada y autogestionada. CTEPA y COFAPRO son un claro ejemplo de ello. Este tipo de colectivos se nuclearon a partir de la participación activa de varios de sus integrantes en organizaciones políticas, sociales y sindicales, por lo que estamos ante la presencia de un fuerte componente político-ideológico que opera en sentido de capacidad crítica y perspectiva más global del modelo imperante y en sentido positivo hacia la consecución del logro de una democratización económica y social.

En el caso de URUVEN y COOPIMA, salvando las grandes diferencias entre ambos, al motivarlas el cierre de la empresa original, operan, en mayor medida, el peso del pasado, el quedar sujetos al modelo anterior y a un posicionamiento de resistencia, dificultando el pasaje a una concepción del colectivo en tanto cooperativistas agentes de su historicidad.

Que la motivación inicial sea externa al colectivo o desde arriba —como es el caso de “Ahora se puede”, COFECA y COOMI— no parece ser, necesariamente, un obstaculizador. Tanto “Ahora se puede” como COOMI, resultan experiencias donde, a pesar de no haber surgido a iniciativa propia y de no conocerse previamente, al provenir de trayectorias muy disímiles, han ido transitando el camino hacia la apropiación del proyecto. COFECA, por su parte, es un claro ejemplo de los nudos críticos de los que

adolecen este tipo de emprendimientos surgidos a instancia de políticas públicas que impactan sobre ellos.

La integración al mundo del trabajo de los trabajadores-que-viven-del-trabajo a través de una ocupación autogenerada y autogestionada tiene relación con sus propias biografías y trayectorias sociolaborales, así como con la etapa del ciclo vital/laboral en la que se encuentran.

La composición demográfica de los colectivos que integran los emprendimientos asociativos estudiados se inscribe dentro de las características generales que muestran la ECH y el Informe de la Unidad de Cooperativas Sociales del 2009. Los trabajadores que se integran al mundo del trabajo, a través de ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente, se encuentran, mayormente, dentro de los sectores obreros pauperizados y por quienes están inscriptos en la denominada nueva pobreza. Trabajadores desocupados, zafrales y precarios.

Dichas características sociodemográficas, si bien no constituyen un obstáculo, en modo determinista, condicionan la viabilidad en la medida que se ve incrementada la vulnerabilidad, así como las posibilidades de anticipar y enfrentar los riesgos y la incertidumbre. Los tiempos de espera, las demoras en la concreción de los emprendimientos se vuelve, muchas veces, insostenible para quienes —tanto objetiva como subjetivamente— tienen que enfrentar la resolución diaria de la reproducción vital.

Por su parte, la escasa calificación y el bajo nivel educativo dificultan las posibilidades de abordar el conjunto complejo y diverso de problemáticas a las que deben hacer frente, tanto en lo que respecta a la dimensión económica-financiera, al propio proceso de trabajo, como a la distribución y comercialización; enfrentando, a la vez, las tensiones que surgen dentro del colectivo y con el entorno.

Los integrantes de los emprendimientos con formación sindical o en organizaciones sociales son quienes están mejor capacitados para visualizar la cadena productiva en la que se encuentran, gestionar con el entorno y coordinar el accionar interno. Estos no

pertenecen, mayoritariamente, a la denominada nueva pobreza sino que devienen de la clase obrera tradicional que predominara durante la mayor parte del siglo pasado.

La concepción del trabajo, la representación socio-simbólica que del mismo han ido construyendo, deviene tanto de sus propias biografías y trayectorias laborales como del legado socio-histórico. La diversidad de sentidos encontrados se encuentra delimitada dentro de un horizonte de posibilidades, que no es azaroso ni ingenuo. La pertenencia a la clase-que vive-del-trabajo va delimitando dicho horizonte.

El inconsciente cultural acumulado ha operado en estos hombres libres de vender su fuerza de trabajo, librados a la soledad de tener que llevar a cabo individualmente sus trayectorias laborales a los efectos de asegurar su supervivencia. Esto produce, en la mayoría, que el lugar psico-socio-simbólico del trabajo esté asociado a la condición de sujetos sujetados a una historia con ausencia de reconocimiento y una valoración negativa del trabajo asociado a obligación, sacrificio y/o explotación.

Se reproduce el legado socio-histórico de la herencia helénica del sentido del trabajo, donde la tarea de hacer emerger forma de la materia, de producir bienes y brindar servicios es la misión de aquellos que ubican en el último eslabón de la estructura social. La ausencia de reconocimiento se conjunta con la herencia romana donde opus-trabajo efectuado- y opera-actividad de trabajo- se asocian con el *tripallium*, con lo penoso, el sacrificio y el dolor. Más allá del tiempo transcurrido y de las transformaciones acaecidas, mantiene vigencia lo planteado por Marx en los “*Manuscritos*”:

“El trabajo produce, ciertamente, maravillas para los ricos, pero produce privaciones para el trabajador. Produce belleza, pero deformidad para el trabajador. Sustituye al trabajo por la maquinaria, pero desplaza a algunos trabajadores hacia un tipo bárbaro de trabajo y convierte a los demás en máquinas. Produce inteligencia, pero también estupidez y cretinismo para los trabajadores”. (Marx: 2001)

La interiorización de la dominación late en estos trabajadores, cuyas trayectorias nos hablan de inserciones laborales en ocupaciones de bajo prestigio, cuyas condiciones de trabajo son precarias, zafrales, con alta rotación, informales o formales con muy limitado acceso a la seguridad social; en las cuales se exige escasa capacitación, se emplean habilidades operativas y concretas y no hay nada de identitario en lo producido. Esto incide

negativamente y constituye un nudo crítico para las posibilidades de consolidación y sustentabilidad de los emprendimientos asociativos, en el entendido de que la apropiación del proyecto es un componente fundamental para su viabilidad. Las probabilidades de un fuerte compromiso disminuyen en la medida que el objeto al cual adherir esté asociado con dichos significantes.

El imaginario social se fue construyendo en el sentido de *homo faber*, aquellas actividades concretas que se realizan en torno a oficios. Se visualiza, de esta manera, la reproducción del dualismo intelectual/manual del legado greco-romano, pero en la acepción de la modernidad, donde la cultura obrera valora el segundo en detrimento del primero. Este sentido del trabajo incide directamente sobre el componente autogestión. Las tareas de organización de la producción y de vínculo con el entorno quedan restringidas a un pequeño núcleo dentro de los colectivos, en quienes se deposita la responsabilidad de llevar adelante el emprendimiento, sufriendo sobrecargas de funciones y sobre exigencias psicológicas y físicas que desgastan y agotan. Si bien son valorados por sus capacidades y dedicación, también son criticados e incomprensidos en cuanto a la cantidad y calidad de su accionar. Esto genera distancias y diferencias entre dicho sub-grupo y el resto del colectivo, obstaculizando la apropiación y el desarrollo de un proyecto con un fuerte sentido autogestionario. Se visualiza, en este sentido, en los emprendimientos estudiados, cierta tendencia a evadir la realidad a través del supuesto básico de dependencia, a través del cual se espera que la comisión directiva provea la solución a los acuciantes y multidimensionales problemas cotidianos y de futuro.

A su vez, el trabajo, dios de los dioses de la modernidad civilizada, concebido, en primer lugar, como deber moral, a la vez que necesidad en términos de supervivencia, y en menor medida, como dignificación, —concepción que fuera homogénea y hegemónica durante la mayor parte del siglo XX— no es tan clara y evidente para las generaciones laboralmente activas del siglo XXI. Dicha ética comienza a contraponerse con los valores posmodernos, el relativismo y el eclecticismo que fue ganando terreno a partir de la predominancia de la lógica cultural del capitalismo tardío en las últimas dos décadas de siglo pasado. El carácter austero, la abnegación, el control de las conductas, la racionalización y planificación de la existencia ya no conforman el modo de ser en el mundo. En el impero de lo efímero y la era del consumo, el ascetismo, más que una causa

o una virtud, es la consecuencia de las condiciones materiales de existencia. El sólido valor supremo del trabajo se desvanece y el sentido del trabajo se licua en el marco de las sociedades líquidas de la Hipermodernidad actual.

La tendencia a la reproducción del modelo taylorista-fordista, no reproduce otros aspectos de la representación socio-simbólica del trabajo en la modernidad. Los valores de la ética protestante, que permearon el imaginario hegemónico durante gran parte del capitalismo industrial, ya no latan con fuerza. El futuro, como prioridad respecto del pasado o en detrimento del presente, no constituye lo central en el horizonte de lo pensable o lo deseable. A los emprendimientos asociativos estudiados los ha signado la espera; sin embargo, la lógica que se impone es la de la inmediatez, constituyendo un obstaculizador y factor de riesgo de los mismos. Aquellos emprendimientos que han logrado una visión con perspectiva de mediano plazo son lo que se encuentran en mejores condiciones de progresar.

La etapa preincubación por la que han transitado, junto al Programa INCOOP/UEC, ese tiempo de espera que, al decir de uno de los integrantes: “parece tiempo muerto (...) donde no pasa nada” es, justamente, un tiempo decisivo, de preparación cognitiva, material, simbólica y subjetiva, donde se van produciendo los sentidos del trabajo para cada colectivo. Dicha etapa es un momento privilegiado para propiciar que se visibilice la dimensión objetiva y subjetiva de la cadena productiva, de la organización del trabajo en sí, de los propósitos individuales y colectivos. Explicitar los sentidos produce subjetividad compartida. Esto implica retomar la genealogía, las propias biografías, las transmisiones generacionales, así como las vivencias sociohistóricas-políticas. Pero, también, poder proyectar a futuro, pensar la globalidad y complejidad del proceso más allá de la tarea concreta, intercambiar roles, producir eventos que vayan marcando hitos en el camino. Es, en este sentido, que la fase de preincubación ocupa un papel estratégico, ya que constituye un tiempo necesario para repensar la construcción de identidad, trascendiendo la propia actividad de producción de bienes y servicios para pensarse como interrelación social. De todas maneras, la tarea de reconstrucción identitaria, de otorgarle un nuevo lugar sociosimbólico al trabajo y construir nuevos sentidos, es una tarea que atraviesa todas las etapas y continúa más allá de la desincubación.

A la vez, en el marco de la lógica cultural introducida en la posmodernidad, desacreditada la ética del deber; descreídos de las idea de evolución y progreso; deslegitimada la racionalización de la existencia y la centralidad del trabajo como dignificante y productor de identidad; víctimas de tener que sobrevivir a la lucha de clases y a la lucha de lugares, insertarse laboralmente a través de una ocupación autogenerada, no comporta un sentido negativo, tragedia ni Apocalipsis, desplazando el modelo del trabajo entendido como empleo. Por lo tanto, ante la ausencia de modelos prefijados e ideales, la existencia precede a la esencia. Son las condiciones materiales de existencia las que van delineando la conciencia. Al mismo tiempo, se va viviendo, interpretando y justificando las prácticas. No hay una opción por la modalidad de inserción laboral autogenerada a priori sino que las circunstancias, lo fenomenológico, van delineando el camino. Es en este sentido que, la inscripción dentro del mundo del trabajo bajo la modalidad de trabajo autogenerado colectivamente, aparece como una alternativa posible, y, a veces, la única disponible. Es así que los discursos varían entre “último recurso frente al desempleo”, “acceder a un puesto de trabajo”, “mejorar las condiciones de trabajo”, “la libertad de no tener un patrón”, “mostrar otro modo de acción alternativa frente al capitalismo salvaje”, “germen de acción colectiva para la transformación social” entre otros.

Adentrados en el capitalismo post industrial, en la reestructuración productiva, en la era de la incertidumbre, la flexibilidad, la precariedad y la coexistencia de modalidad de inserción en el mundo del trabajo, ha perdido vigencia el imaginario del empleo fabril, orientador del tiempo y el espacio y conformador de identidad individual y colectiva, consustanciado con la idea de deber, abnegación y sacrificio, así como de su contraparte, la culpa y la vergüenza respecto del desempleo. Las vivencias de inseguridad ante el riesgo real o potencial de cierre de la fuentes de trabajo; las restricciones a la empleabilidad y la vivencia de explotación y de alienación respecto del acto reproducción, del producto del trabajo y de sí mismo; conforman argumentos que se vuelven positivos a la hora de decidir pasar a ser sujetos de su propia historicidad, implicarse e integrarse a emprendimientos asociativos.

Contrariamente al fin de las ideologías y a la fluidez de la hipermodernidad, lo ideológico juega un papel fundamental en este proceso. La composición sociodemográfica, las trayectorias y las características de estos trabajadores-que-viven-del-trabajo han hecho

que mantenga vigencia la crítica social con escasa incidencia de la crítica artística. La transformación del lugar socio-simbólico del trabajo ha operado en algunos emprendimientos más que en otros, y, particularmente, en algunos integrantes más que en otros. Marca un tránsito y camino recorrido y a recorrer que constituye un elemento central en las posibilidades de consolidación y desarrollo de los procesos asociativos vinculados al trabajo. Cuando no se está, entonces, frente a un orden normativo consensuado, imaginario social o representación social compartida, la identidad es emergente de la intersubjetividad; depende, en forma complementaria, de la síntesis interna del yo de cada individuo y de la integración del papel en su grupo, complementario entre la historia general y la historicidad.

La cuestión ideológica cobra especial relevancia, también, en cuanto a la encrucijada que enfrentan este tipo de emprendimientos en lo relativo a la relación capital-trabajo; intereses individuales respecto del interés colectivo; funcionamiento como empresa inmersa en el mercado capitalista y la lógica de la solidaridad; el neoproduktivismo del paradigma managerial en relación con la equidad y la justicia; entre la condición de propietario de los medios de producción, jefe, patrón, así como obrero, socios y cooperativistas; entre la razón instrumental, en relación con la racionalidad comunicativa.

Las dificultades económico-financieras, los tiempos de espera de concreción de los préstamos y del inicio de la etapa de producción, ha llevado a la multiocupación. Simultáneamente con las tareas dentro de la cooperativa los trabajadores-que-viven-de-su-trabajo se ven ante la necesidad de combinarlas con empleos formales e informales y/o con ocupaciones por cuenta propia, autogeneradas individualmente. La situación de hiperpresencialidad del mundo del trabajo en la vida cotidiana, de hipertrabajo, que implica extendidas jornadas laborales, abarca la semana y los fines de semana, el horario diurno y nocturno y el trabajo en domicilio. La multiocupación y la hiperactividad laboral, que puede ser entendida como un mecanismo de defensa frente a la incertidumbre, crea patologías psico-físicas, *burn out* y *borderline*. A su vez, disminuye las posibilidades de participación en tareas de gestión, en las asambleas o en instancias de integración que habilitan el anudamiento de subjetividades y la apropiación del proyecto.

Por otra parte, este tipo de emprendimientos requieren el ejercicio de capacidades de adaptabilidad y versatilidad; exigen competencias asociadas a la eficacia y la ejecutividad en la resolución de problemas; habilidades para enfrentar la incertidumbre y la imprevisibilidad. Implican manejo de conocimientos, reflexividad, niveles de autonomía y responsabilidad, donde el trabajo en equipo y la comunicación tienen un papel central. Estas características del trabajo en las sociedades de la información y el conocimiento, no son fácilmente incorporadas por trabajadores cuyas trayectorias trascurrieron en un mundo donde para cada tipo de trabajo haya un puesto de trabajo con determinadas competencias prescriptas.

En un emprendimiento autogestionado, el lugar socio-simbólico del trabajo se define, principalmente, por las responsabilidades que asume el trabajador más que por las tareas que cumple, y esto se distancia de las concepciones que fueron predominando hegemónicamente a lo largo de los siglos, a modo de telón de fondo u horizonte de posibilidades. Este modo de organización del mundo del trabajo no sólo se aleja de la reciente modernidad sino que implica una ruptura con todo el legado sociohistórico de todos los modos de producción precedentes. En todos ellos, básicamente, los trabajadores se encuentran en situación no solamente de dominación y dependencia sino en una relación bilateral vertical con el respectivo dominador. Las trayectorias laborales, los hábitos transmitidos y adquiridos a lo largo del siglo XX, en torno a trayectorias de trabajo asalariado, no conllevan al desarrollo de las capacidades y disposiciones que requiere una ocupación autogenerada. Mucho menos, aún, prepara a los trabajadores para la consecución de ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente y el consecuente cambio cultural que implica pasar a trabajar en estructuras solidarias, cooperativas. La autogestión implica no sólo la capacidad de dirigir, gestionar y gobernar sino también la capacidad de fortalecer los canales de participación; permite la construcción de un nosotros, el empoderamiento, el aumento de la autoestima, la resolución de conflictos a través del diálogo, ejercitar la toma de decisiones, en definitiva, el fortalecimiento de la ciudadanía política. Llevar adelante una organización autogestionada implica romper con la tendencia a delegar o centralizar el poder, a la vez que implica el desarrollo de la capacidad de autonomía.

Los casos estudiados nos hablan del margen que existe para la acción, para la creación, para la libertad, para la producción de historicidades, para la transformación y el cambio. El imaginario social y los habitus no son, entonces, algo predeterminado e incambiable sino que se presentan como un recurso para la interpretación y nunca como un mandato o una directiva absoluta, sin que esto implique, para nada, una construcción azarosa, ingenua o espontánea sino tributaria de las significaciones imaginarias institucionales y de la sociedad. La interacción con el entorno, con las organizaciones sociales y el Estado, así como con el Programa INCOOP/UEC, habilitan nuevas significaciones propias de cada nudo grupal, entrelazamientos intersubjetivos que conducen a procesos dinámicos y en movimiento dialéctico, que se van transformando y construyendo en función de los múltiples campos de fuerzas contradictorias que las atraviesan en cada contexto.

Siendo los emprendimientos productivos asociativos una empresa con “gestión obrera” que se propone funcionar dentro del sistema capitalista con sus relaciones de producción y sus leyes del mercado, ningún emprendimiento queda exento del conflicto. El desafío al que se enfrentan es el de redimensionar la relación capital-trabajo, priorizando, específicamente, el segundo, en la búsqueda por una mejor y más equitativa distribución de los recursos reales y simbólicos, de vínculos horizontales, de responsabilidades compartidas, de respeto por los procesos y las situaciones singulares, de solidaridad y con un claro posicionamiento ético-político; sin desestimar la importancia del primero para la viabilidad y sustentabilidad de los mismos.

Nuevas exigencias demandan nuevos perfiles, donde se hace necesaria la elaboración de creencias compartidas que articulen los diversos universos cognitivos y relacionales. Han tenido que aprender a actuar con flexibilidad y llevar a cabo múltiples funciones, características del mundo del trabajo en el capitalismo post industrial. Si bien los valores de la Hipermodernidad de eficiencia, eficacia y excelencia; la concepción del tiempo y el espacio, la instantaneidad, la vertiginosidad y la desterritorialización no operan estos colectivos, se vuelve necesario, casi una exigencia, poseer la competencia de poder resolver eficientemente los problemas, enfrentar con éxito la incertidumbre y la imprevisibilidad. Se enfrentan ante la situación de tener que conjugar lo creativo, polivalentes y flexibles, con lo solidario, lo comunitario y la posición político-ideológica. Esto los coloca ante la paradoja de tener que asumir una lógica que se aproxima a las de los

knoweladge workeres, quienes forman parte de los *winneres* y pertenecen a la zona de integración. El manejo de la información, la reflexividad, los niveles de autonomía, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación tienen un papel central en trabajadores que, por el contrario, se encuentran en la zona de vulnerabilidad, inclusive, cercanos al estado de exclusión.

Todos los emprendimientos se enfrentan a la encrucijada que implica la dialéctica entre lo singular y lo grupal. El proyecto colectivo se construye desde la singularidad de los sujetos que los llevan adelante. Sólo sosteniendo la tensión entre la singularidad y el colectivo es posible pensar la dimensión subjetiva en el atravesamiento de la historia.

Lo grupal se estructura sobre la base del interjuego de asunción y adjudicación de roles, que puede tener mayor o menor grado de formalización y prescripción. Dichos elementos en tensión, paradójales y contradictorios, constituyen nudos críticos psico-socio-simbólicos que pueden llevar a la disgregación, desmembramiento o, incluso, impedir la sustentabilidad y viabilidad. Si bien los emprendimientos asociativos colectivos son una posibilidad de contrapeso al aislamiento y la fragilización de los lazos sociales, juegan en contra la preponderancia del utilitarismo y el individualismo de la Hipermodernidad actual. Hacer frente a dichos nudos críticos, hacer visible al imaginario, desnaturalizarlo, desentrañar los malentendidos vinculares, desplegar el área 4 en tanto pensamiento estratégico interpersonal conectivo-conjuntivo acerca de las meta-perspectivas, lleva tiempo, tiempo que, en general, no se lo percibe útil o productivo, en la medida que los efectos recién se visualizan a mediano plazo.

Incide, también, la etapa en la que se encuentra cada emprendimiento sobre la posibilidad de afrontar estos campos de problemáticas. Los casos estudiados difieren sustancialmente en la etapa en la que se encuentran. La mayoría de ellos se encuentran en la etapa de formación. En esta se elaboran las narraciones noveladas del origen, vividos como momento fundacional. “No depende de la cantidad de años sino de la maduración que se vaya haciendo en ese recorrido. El modo en que se procesen los conflictos y se arribe a acuerdos adquiere relevancia de primer orden, porque aportan a la maduración antes de que lleguen los recursos”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). En ese proceso se producen utopías, se diseñan los dispositivos que se consideran pensables, posibles,

pertinentes o adecuados, la mirada proyectiva intersubjetiva, habilitante del pasaje a las otras etapas en la que se asumen nuevos roles con una mayor responsabilidad y abandono progresivo de los roles anteriores inadecuados para el aquí y ahora, donde cada integrante se transforma, a la vez que es él mismo agente de cambio.

La explicitación y dilucidación de las tensiones que laten e insisten en la escena grupal se facilita en aquellos casos que, encontrándose en la etapa de formación como colectivo, cuentan, sin embargo, con cierta identidad vinculada a un rubro de actividad que oficia de subjetividad integradora vinculada con un saber-hacer acumulado que les antecede. En estos casos, los colectivos han demostrado mayor capacidad autogestiva. Pero en el caso de URUVEN, a pesar de contar con un trayecto de larga data, compartir un saber-hacer, un pasado de lucha, hitos y mitos, y pertenencia sindical que construye subjetividad, el pasaje de la resistencia a la cooperativa ha llevado a una etapa de turbulencia que obtura el proceso de apertura a lo novedoso y al pasaje a la etapa de construcción de una nueva normatividad necesaria para que la etapa de ejecución se desarrolle con efectividad. Contrariamente, aquellos emprendimientos que surgen de un modo no procesual, a iniciativa de las políticas públicas, que carecen de una historia compartida, donde “es como una suma de personas, pero no hay un colectivo” (Integrante del Programa INCOOP/UEC), se encuentran ante una situación de mayor fragilidad y riesgo de manipulación o sugestión externa.

La etapa de formación tiene relación, también, con el hecho de que la mayoría de los emprendimientos o no han iniciado la etapa de producción de bienes o prestación de servicios o su producción es incipiente en condiciones precarias de trabajo, locativas y financieras. Es así que las respectivas comisiones directivas se han preocupado y ocupado mayoritariamente de la gestión externa, enfrascados en atender la tensión con los atravesamientos económico-políticos. Esto ha hecho que se vaya dejando, en parte, de lado —o relegado— el quehacer hacia el interior del colectivo, que, como se vio, constituye uno de los factores claves para disminuir el riesgo de ruptura. El logro de acuerdos profundos que posibiliten el pasaje a la etapa de una nueva normatividad compartida permitiría una construcción grupal más sólida y cierta estabilidad, habilitante del crecimiento y la consecución de metas tanto económico-laborales como ético-políticas. Los casos que han llegado a la fase de desincubación del Programa INCOOP/UEC indican la incidencia de

los procesos grupales en la consolidación de los emprendimientos. El pasaje a la etapa de ejecución conlleva una mirada más amplia y abarcativa del proceso en su globalidad, potenciando el crecimiento a través de la experiencia, la capacitación en aspectos técnicos específicos y la formación en cooperativismo. En la práctica y experiencias cotidianas se va configurando la pertenencia en tanto forma compartida de simbolizarse, que opera como referente identitario.

A lo largo del tránsito recorrido, cada emprendimiento, como campo de fuerzas dinámico y dialéctico, ha conformando sus propios diagramas identificatorios, instituyendo sus mitos, ideales y utopías, que conforman cada imaginario grupal como conjunto de significaciones propias de ese nudo grupal, tributarias de las significaciones imaginarias institucionales y societales. En la alternancia de enlaces y desenlaces del conjunto numerable de personas que se reúnen en torno a un objetivo común en un tiempo y un espacio determinados, cada colectivo va construyendo sus organizadores subjetivos y delineando sus organizadores sociales. La autogestión se ve amenazada, a su vez, por la tendencia de los grupos a reproducir roles. El hecho que los integrantes de los emprendimientos mantengan entre sí vínculos familiares o lazos primarios, produce efectos sobre el relacionamiento interno y las modalidades de autogestión. “La familia es un problema, pero también es un sostén, hay más confianza y solidaridad”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC). En este sentido, el hecho de que muchos de ellos estén atravesados por lo familiar hace que se confundan roles, se reproduzcan situaciones de subordinación y sea más dificultosa la reconfiguración de los vínculos desde otro lugar.

Para que lo grupal se ponga en juego, la cantidad de integrantes que lo componga es significativo para el desarrollo del mismo. El número y el grado de dispersión van a determinar lo grupal y los anudamientos a través de los cuales se suborganizan dentro del conjunto. En los casos expuestos existe una variedad que va desde 4 integrantes a más de 70. Los estudios de dinámica de grupos y las experiencias estudiadas indican que si se excede los 30 integrantes las probabilidades de apropiación del proyecto, en tanto participantes activos de la autogestión, se ven amenazadas.

Si bien del análisis transversal no surge un determinante de género en la integración de los emprendimientos asociativos, sí se visualiza claramente la reproducción de la

tendencia a repetir la desigual distribución de género, fundamentalmente, en los lugares de decisión, como las comisiones directivas de los emprendimientos. Se encuentra participación femenina de las mujeres como esposas o compañeras de los integrantes de las comisiones directivas. Predomina, en este sentido, el género masculino como protagonista a la interna del colectivo y como figura visible en el relacionamiento con el exterior, ya sea con las redes de organizaciones sociales, con los medios de comunicación, como con el Estado. Las obligaciones familiares y el cuidado de los hijos o del resto del entorno familiar reaparecen como un restrictor de la participación. “Las mujeres limitadas en sus posibilidades de aportar, con hijos a cargo, han quedado más postergadas en la participación pero dicen estar ahí, pero no han podido ocupar espacios. Las que están más presentes son las compañeras de los líderes. La cuestión de género ha operado como en el formato tradicional. Al principio las compañeras que venían de la industria decían que iban a aportar desde su saber hacer, no desde el plano más político. Cuando llegue el momento iban a poder llevar adelante su tarea. Los jóvenes un poco lo mismo, no se veían como para llevar adelante las gestiones o liderar”. (Integrante del Equipo INCOOP/UEC)

6. Consideraciones finales

La presente Tesis de Maestría aborda, en el marco de las transformaciones en el mundo del trabajo, las modalidades de inserción laboral no asalariadas, que han sido minoritariamente estudiadas desde lo jurídico, desde la economía y desde las Ciencias Sociales, en general.

Dentro de las modalidades de inserción laboral no asalariada se distinguen las ocupaciones autogeneradas individualmente y los emprendimientos colectivos asociativos. Es, justamente, sobre estos, donde se focaliza la Tesis. La finalidad no reside en determinar el conjunto de factores que inciden sobre la viabilidad y sostenibilidad de los mismos, ya que ello implicaría un abordaje integral de las tres áreas mencionadas que aborda el Programa INCOOP/UEC: a) relacional y socio-jurídica; b) económico-contable-administrativa; y c) área tecnológico-productiva.

El aporte se centra en los aspectos psico-socio-simbólicos que se ponen en juego en los emprendimientos, en el entendido de que es una dimensión que ha quedado relegada frente a temáticas como la relación capital-trabajo; el poder y la dominación frente a la participación y la autogestión; la autonomía respecto de la dependencia del Estado, de los técnicos u de otros actores institucionales; su contribución a la reproducción del sistema versus la potencialidad de conformarse como movimiento contrahegemónico de cambio social, entre otros.

La centralidad de la dimensión psico-socio-simbólica deviene, no solamente de haber sido relegada y, por tanto, frecuentemente invisibilizada en los ámbitos donde se debate la problemática de los emprendimientos colectivos asociativos, sino, también, en el entendido de que dicha dimensión opera de facilitador y/o de obstaculizador en los procesos de conformación y sostenibilidad de los emprendimientos asociativos en el mundo del trabajo.

Siguiendo a Freud, cuando considera que:

“Existen tres fuentes del humano sufrimiento: la supremacía de la Naturaleza, la caducidad de nuestro propio cuerpo y la insuficiencia de nuestros métodos para regular las relaciones humanas en familia, el Estado y la sociedad. En lo que a las dos primeras se refiere, nuestro juicio no puede vacilar mucho, pues nos vemos obligados a reconocerlas e inclinarnos ante lo inevitable. Jamás llegaremos a dominar completamente la naturaleza; nuestro organismo, que forma parte de ella, siempre será precedido y limitado en su capacidad de adaptación y rendimiento. Pero esta comprobación no es en modo alguno descorazonante; por el contrario señala la dirección de nuestra actividad. Podemos al menos superar algunos pesares, aunque no todos. Varios milenios de experiencia nos han convencido de ello. Muy distinta es nuestra actitud frente al tercer motivo de sufrimiento. El de origen social. Nos negamos en absoluto a aceptarlo; no atinamos a comprender por qué las instituciones que nosotros mismos hemos creado no habrían de representar más bien protección y bienestar para todos.” (Freud 1987:29)

Continuando la idea de “*El malestar en la cultura*”, (Freud: 1987) es que se aborda el tercer motivo mencionado, el de sufrimiento de origen social y psicosocial, en tanto operan como obstaculizadores de los emprendimientos asociativos colectivos.

Las situaciones que dan origen a cada emprendimiento y los motivos a partir de los cuales surgen los emprendimientos asociativos ocupan un lugar psico-socio-simbólico relevante en la generación de una representación compartida de la novela grupal. Pero el sentido no está predeterminado. En los casos estudiados no hay una relación lineal entre el origen y la viabilidad y sostenibilidad de los emprendimientos surgidos desde abajo respecto de los surgidos desde arriba. Se desprende de lo antedicho, por lo tanto, que el origen y los motivos pueden operar como facilitadores o como obstaculizadores en el proceso de construcción de enlaces y desenlaces de subjetividades hacia un objetivo común. De todos modos, la incidencia del origen y los motivos que dieron origen a los emprendimientos operan en mayor medida como facilitadores en aquellos emprendimientos que surgieron desde abajo, en tanto existe mayor conciencia y explicitación de llevar adelante una ocupación autogenerada y autogestionada.

El lugar socio-simbólico del trabajo, cargado significativamente de valores negativos, debilitantes de la autoestima, de la creencia y credibilidad en las propias capacidades para llevar adelante emprendimientos tan complejos y llenos de contratiempos, opera obstaculizando los procesos. Sin embargo, el saber-hacer común en

determinado rubro de actividad; la convicción ideológica construida en un pasado de lucha sindical compartido; junto al accionar de algunos integrantes con gran iniciativa y experiencia en organizaciones sociales y políticas; contrarrestan dicha imagen negativa y desvalorizante, y operan como potenciadores para que los trabajadores encaminen esfuerzos con el propósito de lograr que se efectivicen los emprendimientos asociativos, con la expectativa de mejorar las condiciones de trabajo y de que la autogestión habilite y facilite una forma de vivir el trabajo más humana, no exenta de sacrificio, pero si más humanizante.

El campo de lo grupal opera positivamente, mientras el colectivo oficia de antídoto frente al aislamiento que implica estar inserto en una ocupación autogenerada, incidiendo sobre la vulnerabilidad, evitando el riesgo de ruptura y caída en la zona de exclusión.

Por su parte, la composición de colectivo y las trayectorias laborales del trabajo inciden negativamente, obstaculizando las posibilidades de pasar de la autogeneración de un puesto de trabajo como necesidad a la autogestión como opción alternativa y contrahegemónica. La pertenencia a sectores de alta vulnerabilidad, el nivel socio-económico y cultural son obstáculos para el cumplimiento de las metas, ya sean las relativas a lo económico-financiero y productivo —con particular incidencia de la dimensión temporal— como las que hacen al empoderamiento, el involucramiento, la participación en la gestión y la toma de decisiones.

Sin embargo, las trayectorias laborales, el nivel socio-económico y cultural, junto a la etapa del ciclo/vital laboral avanzada en la que se encuentran la mayoría de los integrantes, que los enfrenta a las restricciones del mercado de trabajo y a las escasas probabilidades de empleabilidad, contribuyen a reforzar la integración al emprendimiento, operando como argumentos que los impulsan a mantenerse dentro del mismo e insistir en su consecución, a pesar de las peripecias, dificultades y contratiempos que deben enfrentar continuamente.

Asumir la modalidad asociativa colectiva implica romper con lo dado sociohistóricamente, con las propias biografías y trayectorias laborales. Llevar adelante un emprendimiento asociativo conlleva el pasaje de “la libertad de” hacia “la libertad para” y,

por tanto, contrarrestar el consecuente “miedo a la libertad” (Fromm: 1988). “La libertad de” aparece con mayor frecuencia en los integrantes de los emprendimientos, haciéndose manifiesta en el discurso en términos de que la principal ventaja es la ausencia de jefe o patrón. Aquellos que focalizan su discurso en que este tipo de inserción socio-laboral apunta “a la libertad para” son, generalmente, los integrantes de las comisiones directivas con mayor formación y convicción ideológica, y los equipos técnicos que acompañan y comparten los procesos de los emprendimientos. Se visualiza, entonces, una suerte de disociación o distancia entre unos y otros. El achicamiento de esta distancia permitiría dar el paso de “libertad de” hacia “la libertad para”. Este paso es habilitante del pasaje de la consideración negativa de estar ahí por ser una de las únicas opciones frente al desempleo y la exclusión, a la posición de ser ahí (Sartre: 1979). Para hacerse cargo de los emprendimientos autogenerados y autogestionados es preciso dar ese paso, constituyendo un componente central de la autogestión. El modo en que se lleven adelante los anudamientos, la relación entre las comisiones directivas y el resto de los integrantes, son aspectos particularmente relevantes en este proceso.

En este sentido, los emprendimientos colectivos autogestionarios que, si bien surgen desde abajo, devienen del cierre de una empresa que los empleaba, ofrecen mayores dificultades para transitar desde la “libertad de” hacia la “libertad para”. Y, por su parte, los que se originaron desde arriba se encuentran mayoritariamente ante un modo de inserción socio-laboral para el cual no estaban preparados, no era parte de su mundo de la vida, de su horizonte de posibilidades. (Habermas: 1991).

Sin embargo, dentro de los casos estudiados se encuentra en fase de desincubación, justamente, un emprendimiento surgido desde arriba. El sujeto no se caracteriza solamente por su subjetividad, sino por ser, al mismo tiempo, capaz de objetivar, es decir, de convenir, de acordar en el seno de la comunidad, de producir un imaginario común y, por tanto, de construir su realidad (Najamanovich, Dabas: 2004).

La composición demográfica de los colectivos que integran los emprendimientos asociativos, las biografías y trayectorias sociolaborales, así como la etapa del ciclo vital/laboral en la que se encuentran, operan, por un lado, como obstaculizadores, en tanto se ve incrementada la vulnerabilidad, las posibilidades de enfrentar y resistir la espera ante

la urgencia de la existencia cotidiana y las capacidades de abordar la multidimensionalidad de las situaciones que se producen.

Así como, también, los casos estudiados —y muchos otros— nos muestran que más allá de los componentes negativos y adversos del legado socio-histórico y de sus propias biografías, la existencia precede a la esencia (Sartre: 1986). Las vivencias y peripecias por las que transitan van construyendo nuevos lazos, generando aprendizajes y sentimientos de adhesión a la causa, abriendo el horizonte de posibilidades hacia ser sujetos de su propia historicidad. (de Gaulejac: 1979)

Es en este sentido que la epistemología, la metodología y los dispositivos previstos desde la Sociología Clínica y la Psicosociología Clínica podrían contribuir a la apropiación personal y colectiva, al habilitar la articulación de sus propias biografías y sus trayectorias socio-laborales con los componentes macro socio-económicos y políticos, hacia la construcción compartida de un proyecto conjunto. La idoneidad de dicho abordaje de herramientas permitiría romper con un primer nivel de aislamiento que se desprende de la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que viven de su trabajo en situación de gran vulnerabilidad y que se enfrentan ante la incertidumbre de tener que llevar adelante su inserción socio-laboral a través de una ocupación autogenerada.

Pero estos emprendimientos se encuentran ante el desafío de un segundo nivel de aislamiento. Los emprendimientos asociativos autogestionarios se llevan adelante inscriptos dentro del modo de producción capitalista, teniendo que competir con las reglas de juego del sistema y del mercado. Este hecho, aunado a la escasa visibilización de la “libertad para”, la caída de los metarrelatos y el fin de las utopías —legado de los valores de la posmodernidad— incrementan la tendencia a cerrarse sobre sí mismo, centrándose en su propio desarrollo y crecimiento como un fin en sí mismo, desvinculándose del entorno, de la comunidad, de las organizaciones sociales y sindicales, alejándose de la perspectiva de constituirse en un modelo de inserción socio-laboral contrahegemónico. A su vez, para poder subsistir se ven interpelados por la lógica managerial de la Hipermodernidad, donde la racionalidad instrumental, llevada a su máxima expresión, exagera la eficacia, la eficiencia y el éxito en los resultados, con independencia de los medios a través de los cuales se llegue a los mismos.

Este segundo nivel de aislamiento suele romperse a través de la interacción con instituciones públicas y agencias que disponen de los recursos económicos, de los cuales dependen para su puesta en funcionamiento. Dicha interacción lesiona generalmente la autonomía. La fragmentación social, junto a la lógica cultural de la posmodernidad y la hipermodernidad están siendo un obstáculo para que este segundo nivel de aislamiento sea resuelto a través de redes de solidaridad y complementariedad entre los emprendimientos colectivos autogenerados y autogestionados.

7. Referencias bibliográficas

- Agamben, G. (2003) *El poder soberano y la nuda vida*. España: Pre-textos.
- Agamben, G. (2004) *Homo sacer II*. España: Pre-textos.
- Althusser, L. (1985) *Aparatos Ideológicos del Estado*. México: Siglo XXI.
- Antunes, R. (1995) *¿Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 2a. ed. São Paulo: Cortez-UNICAMP.
- Araújo, A. (2009) “El sujeto hipermoderno en el espacio y el tiempo en el Uruguay actual” en *Revista de Psicología N°.9* pp. 19-29.
- Araújo, A. (coord.) (2008) *Trabajo-No Trabajo*. Uruguay: Nordan.
- Araújo, A. (coord.) (2004) *Impactos del Desempleo: Transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.
- Araújo, A. (coord.) (2003) Talleres de apoyo y atención psicosocial a trabajadores de Norteña y sus familias”. Talleres de atención psicosocial a desempleados. Plan de Emergencia I y II. CSEAM. Talleres de apoyo a desocupados de larga duración. OIT-JUNAE. Informes no publicados
- Arbulo, M. (2010) La experiencia de canelones cooperativo en *Revista de Estudios cooperativos*, Año 15. N° 1. pp. 7-15.
- Arendt, H. (1993) *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.
- Arendt, H. (1995) *De la historia a la acción*. Buenos Aires: Paidós.
- Aubert, N., de Gaulejac, V. (1998) *El costo de la excelencia*. Madrid: Anagrama.
- Baraibar, X. (2000) “Algunos aportes para la discusión sobre la exclusión social” en *Instituto Nacional del Menor. División Social*. Disponible en <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/exsocial.pdf>
- Barrán, J. P. (1989) *Historia de la sensibilidad en el Uruguay*, Tomo I y II.: Montevideo: Banda Oriental.
- Bauman, Z. (2000) *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005) *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (1998) *La Sociedad del Riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Bentos, D. et al. (2009): “*Resistencia y Memoria: la historia del colectivo URUVEN*”. X Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria (Extenso 2009). Montevideo: SCEAM
- Boltansky L., Chiapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1989) *La miseria del mundo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (1991) *La distinción*. México: Taurus.
- Bourdieu, P. (1999) *El sentido práctico*. México: Taurus.
- Casas, A. (2010) “Movimientos sociales, bloque popular y liberación en América Latina” en *Revista Estudios Cooperativos*, año 15 N° 1, pp 44-53.
- Castel, R. (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del trabajo asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2002) *De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso*, Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castoriadis, C. (1989) *La institución imaginaria de la sociedad*. Vol. II. El imaginario social y la sociedad. Barcelona: Tusquets Editores.
- Contrera, et al. (2009) “Del trabajo asalariado a la gestión cooperativa. Una mirada desde la subjetividad” en *Revista de estudios cooperativos*. Año14 N° 1 pp 5-17.

- Coraggio, J. L. (2001) “Problematizando la economía solidaria y la globalización alternativa”. Presentación en el II Encuentro Internacional sobre Globalización de la Solidaridad, Québec, 9-12 octubre. Disponible en <http://www.coraggioeconomia.org/jlc/archivos%20para%20descargar/QuebecJLC.pdf>
- De Gaulejac, V. (1998) *La lutte des places*. Paris: Hommes y Grupes.
- De Gaulejac, V. (2010) *Las fuentes de la vergüenza*. Buenos Aires: Mármol.
- De la Garza, E. (2000) Las teorías de la reestructuración productiva en América Latina en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. de la Garza, E. (coordinador). México: Fondo de Cultura Económica.
- Devereux, G. (1975) *De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento*. México: Siglo XXI.
- Enriquez, E. (2004) L’idéal type de l’individu hypermoderne: l’individu pervers? In Aubert, N. (org.) *L’individu hypermoderne*. Ramonville Saint-Agne: Èrès.
- Errandonea, A., Supervielle, M. (1992) *Las cooperativas en el Uruguay. Análisis sociológico del primer relevamiento nacional de entidades cooperativas*. Montevideo: Fondo Cultura Universitaria.
- Fernández, A. (2006) Desafíos académicos en la revuelta social, en *Política y Subjetividad: Asambleas barriales y fábricas recuperadas*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Foucault; M. (2002) *Vigilar y castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Fraser, N. (2000) “Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento” en *New Left Review*.
- Freud, S. (1987) *El malestar en la cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fromm, E. (1988) *El miedo a la libertad*. Buenos Aires: Paidós.
- Fukuyama, F. (1992) *El fin de la historia y el último hombre*. Argentina: Planeta.
- Gramsci, A. Los intelectuales y la organización de la cultura. Disponible en http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/gramscia/d/gramscide0008.pdf
- Granovetter, M. (2000) *La fuerza de los vínculos débiles*. Argentina: Planeta.
- Guattari, F. (2004) *Plan sobre el planeta. Capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares*. Madrid: Ed. Traficante de sueños.
- Habermas, J. (1992) *Facticidad y validez*. Madrid: Trotta.
- Habermas, J. (1989) *El discurso filosófico de la modernidad*. México: Taurus.
- Habermas, J. (1984) *Teoría de la acción comunicativa*. México: Taurus.
- Honnet, A. (1992) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Ed. Crítica.
- Huberman M., Miles M. (1994): *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2a ed.). USA: Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jameson, F. (1986) *La lógica cultural del capitalismo tardío*. Madrid: Trotta.
- Lash, S. (1997) La reflexividad y sus dobles: estructura, estética, comunidad en Beck, Ulrich G., Anthony, Scott *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Madrid.
- Liotard, J. P. (1989) *La condición posmoderna*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (1994) *El crepúsculo del deber*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (1998) *La era del vacío*. Barcelona: Anagrama.
- Luxemburgo, R. (2001) *¿Reforma o Revolución?* Buenos Aires: Ed. Longseller.
- Marcuse, H. (1993) *El hombre unidimensional*. Argentina: Planeta.
- Margel, G. (2010) *Desentrañar el sentido del trabajo. Hacia la comprensión de las configuraciones identitarias laborales*. México: El Colegio de México.
- Marx, K. (1972) *El capital*. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (2001) *Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Espartaco.
- Marx, K. y Engels, F. (1985) *Manifiesto del Partido Comunista*. Montevideo: Ediciones del Pueblo.

- Martí, J. P. (2010) Evaluación de la legislación y los programas de fomento del cooperativismo en Uruguay. Esfuerzos espasmódicos y fragmentarios. Disponible en <http://www.fcs.edu.uy/archivos/pdf>
- Migliaro, A. (2010) Y el viento los amontona: Reflexiones sobre grupos, políticas públicas y recursos naturales, en *Revista de Estudios Cooperativos*. Año 16, pp 25-38.
- Moise, C. (2000) *Estado, salud y desocupación*. Buenos Aires: Paidós.
- Morin, E. (1990) *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Moreno, D. (2009) El nuevo régimen de las cooperativas en Uruguay en *Revista de Estudios Cooperativos*. Año 14, N°o 1 pp 17-25.
- Mota, A. (Org.) (1998) *A Nova Fábrica dos Consensos* Sao Paulo: Ed. Cortez.
- Najmanovich D., Dabas E. (2004) *Redes. El lenguaje de los vínculos. Hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil*. Buenos Aires: Paidós.
- Lewin, K. (1989) *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Barcelona: Paidós.
- Lourau, R. (1975) *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Mendy M. (2004) Empresas recuperadas por trabajadores: ¿empresas nuevas? en Máspera Emma (coord) *Trabajo e Innovación en el Uruguay*. Departamento de Sociología. Montevideo: Trilce.
- Mendy, M. (2010) Empresas recuperadas por los trabajadores (ert). Formas de hacer, formas de ser. en (2010) *Gestión obrera. Del fragmento a la acción colectiva*. Uruguay: Nordan.
- Offe, C. (1992) *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- Parkin, F. (1984) *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Peixoto, P. (2004) “Autogestión” Disponible en <http://www.riless.org/conceptos.shtml?x=24747>
- Pichon Rivère, E. (1985) *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Pichon-Rivière, E. (1999) *El proceso grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Razeto, L. (1990) *Las empresas alternativas*. Santiago de Chile: Ediciones Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Rhéaume, J. (2007) Transformaciones en el mundo del trabajo en Barcelo, J (comp) (2007) *Sociología Clínica I*. Montevideo: Argos.
- Rhéaume, J. (2010) en Luces y sombras de la Sociología Clínica. Desafíos epistemológicos, en Araújo, A. (2010) *Sociología Clínica. Una epistemología para la acción*. Montevideo: Psicolibros.
- Riero, A. (2007) Buscando nuevos canales de autonomía a través de las políticas de inclusión: las cooperativas sociales en Uruguay. Ponencia Marilia.
- Riero, A. (2010) Sujetos colectivos a través de la recuperación de su trabajo, en (2010) *Gestión Obrera. Del fragmento a la acción colectiva*. Uruguay: Nordan.
- Riet Correa J., Soria, C., (2009): “Reflexiones en torno a los condicionamientos para el desarrollo de la autogestión y caminos para su superación. De Itacumbú, UTAA y su frente productivo”. Ponencia presentada al X congreso de RULESCOOP y III Jornadas de Cooperativismo, Asociativismo y Economía Solidaria.
- Riffkin, Jeremy (1996) *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Salvador S., Pradera, G. (2009) *Análisis de las trayectorias familiares y laborales desde una perspectiva de género y generaciones*. Instituto Nacional de Estadística: Uruguay.

- Sarachu G. y otros (2006) “Apuntes de viaje: Hacia una Incubadora Universitaria de emprendimientos económicos asociativos populares (INCOOP/UEC/UDELAR)” en *Revista En Diálogo* N° 3 pp 25-32.
- Sarachu, J. J. (2009) La transformación va por dentro. El cooperativismo. En el filo de un nuevo paradigma *Revista En Diálogo* N° 5 año 2, pp 3-12.
- Sarachu, G. y otros (2009) “Sembrando nuevas historias Programa incubadora: una síntesis del trabajo: Prácticas integrales hacia la construcción colectiva de viabilidades: Un análisis de las realizaciones y desafíos de la Incubadora de Emprendimientos Económicos Asociativos Populares (INCOOP/UEC)” en *Revista En diálogo* N° 5 pp 3-10.
- Sartre, J. P. (1979). *El ser y la nada*. Buenos Aires: Losada.
- Sartre, J. P. (1986) *El existencialismo es un humanismo*. Buenos Aires: Ed. Sudamericana.
- Scherzer, A. (2004) “La Zona Común es la Cuarta Hipótesis de Las Seis Hipótesis acerca de los Grupos Humanos” en *Revista Área 3*: Montevideo.
- Sotelo, A. (2008) Consecuencias de la Hipermodernidad. El acoso moral laboral como riesgo psicosocial en Red Académica del Trabajo en *Impactos de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual en lo social, lo jurídico y lo simbólico*. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Stake, R. (1997) *Investigación con estudio de caso*. Madrid: Morata.
- Supervielle M.: (2000): "La evolución del Concepto de Trabajo y su Relación con los Derechos Humanos" en *Manual Docente "Construyendo el futuro con Trabajo Decente"*. Montevideo: Ministerio de Educación y Cultura, Administración Nacional de Educación Pública, Consejo de Educación Secundaria, Consejo de Educación Profesional (UTU), Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
- Supervielle M., Quiñones M. (2000) La instalación de la flexibilidad en el Uruguay. Documento de Trabajo N° 45. Departamento de Sociología: Facultad de Ciencias Sociales. Udelar.
- Supervielle M., Quiñones M. (2002) La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo en *Revista de Ciencias Sociales* Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.
- Terra, J. P. (1984) *Proceso y significado del cooperativismo uruguayo*. CEPAL.
- Touraine, A. (1981) *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel.
- Tomasina, F. (2008) La salud de los trabajadores en el Uruguay en *Transformaciones en el mundo del trabajo y desafíos del movimiento sindical* Montevideo: Red Académica del Trabajo. Fondo de Cultura Universitaria.
- Tommasino, H. (2009) Prólogo en la autonomía y la autogestión en las cooperativas herramientas y metodologías para su desarrollo. IV Congreso de RULESCOOP y III Jornadas de Cooperativismo, Asociativismo y Economía Solidaria.
- Tommasino, H. (2008) Generalización de las prácticas integrales. Los aportes de la Extensión para su implementación. Disponible en http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/tommásino_practicas_integrales_0.pdf
- Weisz, B. (2008) La dimensión socio-simbólica del trabajo, en Araújo, A. (coord) *Trabajo-No Trabajo*. Uruguay: Nordan.
- Weisz, B. (2002) Enlazados al pasado y ruptura de lazos en Araújo, A. (coord) *Impacto del desempleo. Transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.
- Weber, M. (1986) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/ech/Concepto%20de%20ocupado.pdf
- www.uruguayaldia.com/2010/09/montevideo-apoya-a-grupos-de-clasificadores/

www.extension.edu.uy/uec/noticias/3359

www.archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2011/09/mef_555.pdf

www.ecocomunidad.org.uy/ecocom/propositos.html