



Gobernando las mentes: sobre las dimensiones subjetivas de la precarización laboral

Beatriz Casas González¹

Recibido: 18 de marzo de 2016 / Aceptado: 23 de enero de 2017 / Disponible on line: 4 de julio de 2017

Resumen. A partir del conflicto generacional entre trabajadores/as de las empresas recuperadas en la Argentina tras la crisis económica de 2001, este trabajo investiga los límites y posibilidades de la movilización obrera en el contexto de la precariedad laboral. Analiza la precarización laboral atendiendo a tres niveles —programático, institucional y subjetivo— y a sus interrelaciones recíprocas. Concluye que de este entramado resultan tecnologías de (auto)gobierno que naturalizan y legitiman la precarización progresiva de las relaciones laborales, actuando como herramientas de control social subjetivo y objetivo de los/as trabajadores/as que son vitales para la reproducción del actual modelo de acumulación capitalista. Tales instrumentos de poder limitan, por lo tanto, la capacidad de articular luchas opositoras de los/as trabajadores/as, pero sin anularla completamente; el análisis crítico de estas estrategias de (auto)gobierno supone un primer paso fundamental para su oposición y la organización de formas alternativas de relaciones laborales y sociales emancipadoras que respondan al complejo panorama laboral de nuestros días.

Palabras clave: empresas recuperadas; precarización laboral; movilización obrera; tecnologías de autogobierno; subjetivización.

[en] Governing minds: on the subjective dimensions of labour precarity

Abstract. Taking as its basis the generational conflict among workers at recuperated enterprises in Argentina following the economic crisis of 2001, this work investigates the limits and possibilities of worker mobilization within the context of labour precarity. It analyses labour precarity on three levels —programmatic, institutional and subjective— and their reciprocal interrelations. The conclusion is that this framework gives rise to technologies of (self) governance that naturalize and legitimize the progressive precariousness of labour relations, acting as tools for the subjective and objective social control of workers that play a vital role in the reproduction of the current model of capitalist accumulation. Such instruments of power therefore limit, but do not entirely nullify, the capacity of workers to engage in opposing action. The critical analysis of these (self) governance strategies entails a fundamental first step toward opposition and the organization of alternative forms of emancipatory labour and social relations that respond to the complex contemporary labour landscape.

Keywords: recuperated enterprises; labour precarity; worker mobilization; (self) governance technologies; subjectivization

Sumario: 1. Problemática y pregunta de investigación. 2. Conceptualización y método. 3. Los niveles programático e institucional y su relación con el subjetivo. 4. El nivel subjetivo y su efecto sobre el programático e institucional. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas. 7. Anexos.

Cómo citar: Casas González, B. (2017) Gobernando las mentes: sobre las dimensiones subjetivas de la precarización laboral, en *Cuad. trab. soc.* 30(2), 435-449.

¹ Universidad Libre de Berlín, Alemania
beatriz.casas.gonzalez@fu-berlin.de

1. Problemática y pregunta de investigación

Concluye Juan Pablo Hudson su libro *Acá no, Acá no me manda nadie. Empresas Recuperadas por obreros 2000-2010* (Hudson, 2011a) con la siguiente reflexión:

Esta es la historia de una experiencia que probablemente no vuelva a pasar. La ocupación de fábricas requiere de un tipo de compromiso, de saberes y de esfuerzo con el trabajo que, tal vez, quienes protagonizaron las ocupaciones a principio de este siglo hayan sido la última generación que los posea (p. 220).

De esta forma pone de relieve el conflicto generacional entre «laburantes» y «pibes», entre los/as obreros/as que recuperaron las empresas donde trabajaron durante décadas, cuando la crisis de 2001 a punto estuvo de costarles su empleo, y los/as nuevos/as trabajadores/as, incorporados/as ante la necesidad de nueva mano de obra, a las cooperativas que resultaron de tales ocupaciones.

Se trata de un conflicto de subjetividades, de culturas y éticas del trabajo que divergen en aspectos tan cruciales como,

El alcance y el sentido del tiempo libre en la vida de los trabajadores, el trabajo y el consumo, la igualación entre trabajo e identidad, el sacrificio y la permanencia durante jornadas extensísimas como sinónimo de dignidad, el lugar del cuerpo y sus padecimientos en el espacio de trabajo, los parámetros colectivos para determinar el bienestar o la felicidad en las fábricas sin patrones, entre otros (Hudson, 2012, p. 3).

Este conflicto generacional responde fundamentalmente a las diferencias entre las trayectorias laborales de unos y otros. Para los «pibes», como para tantos otros trabajadores de su generación, la precarización de las relaciones laborales es la norma. Están acostumbrados a la reiteración de empleos en negro, los contratos temporales, largos períodos de desocupación, la combinación entre el cobro de subsidios estatales y los trabajos poco

remunerados a tiempo determinado. Por el contrario, los socios, incluso los más jóvenes, llevan décadas trabajando en las mismas fábricas que recuperaron (Hudson, 2011b, p. 7).

Retomando la cita inicial, y en consonancia con Bourdieu (1998, p. 98) y Castel (2005, p. 65), quienes a finales de la década de 1990 expresaron sus temores a que, en el contexto de la precariedad, la resistencia colectiva pudiera convertirse en imposible, formulo la pregunta que motiva esta investigación: a la luz de las nuevas subjetividades obreras, que conciben la precarización laboral como un hecho natural y, por lo tanto, no susceptible de ser transformado, ¿qué cabe esperar, no ya sólo del futuro de las empresas autogestionadas, sino de cualquier lucha opositora de las nuevas generaciones de trabajadores/as?

En este sentido, me planteo: 1) cuáles son las causas de ese cambio en la cultura del trabajo que integra la precarización como normalidad; y 2) de qué manera actúa la precarización laboral como estrategia subjetiva de control social.

2. Conceptualización y método

La precarización es un fenómeno cuya importancia ha sido subrayada en los últimos tiempos, hasta el punto de que Lorey ha afirmado que, «si no entendemos la precarización, no entendemos ni la política ni la economía del presente» (Lorey, 2012, p. 1). Su conceptualización, no obstante, no parece clara, quizás porque, como señala Druck:

During the transition from the 20th to the 21st century, the sociohistorical contradictions of work do not allow for definitive conclusions regarding disruptions and new forms of labor or social relationships [because] new and old forms of labor and employment coexist, are combined, and, at the same time, redefine themselves² (2014, pp. 46-48).

De lo anterior deducimos que no se trata de una tendencia nueva ni exclusiva del mer-

² Durante la transición del siglo XX al XXI, las contradicciones sociohistóricas del trabajo no permitieron alcanzar conclusiones definitivas con respecto a nuevas formas de trabajo o de relaciones sociales, debido a la coexistencia de nuevas y viejas formas de trabajo y empleo, su combinación y redefinición (traducción de la autora).

cado laboral, sino que afecta a todos los campos del trabajo. Con Druck y Pérez Sainz podemos concluir también que se encuentra caracterizada por dinámicas micro y macro y por procesos a nivel local y global. Además, ambos autores coinciden en remarcar la importancia del Estado y el sistema político como dimensiones insoslayables; así como la relevancia de las diferentes formas de resistencia de los/as trabajadores/as y el papel de los actores sindicales, como parte de dinámicas de poder que subyacen al fenómeno de la precarización (Druck, 2014; Pérez Sainz, 2014, pp. 202-203).

Más allá de su dimensión material, la precarización, en tanto que incertidumbre y exposición al peligro, también tiene una importante dimensión subjetiva. En palabras de Lorey, la precarización «abarca la totalidad de la existencia, los cuerpos y los modos de subjetivización» (2012, p. 1).

Mi objetivo es el de analizar las interrelaciones mutuamente constituyentes de la dimensión material y subjetiva de la precariedad, y las formas que adoptan en diferentes niveles de organización social. Para ello me servirá de algunos estudios de la sociología del trabajo alemana (Dörre, 2005, 2013; Bröckling 2007; Lorey, 2012; Eversberg, 2014) y latinoamericana (Hudson, 2011, 2012; Pérez-Sainz, 2014; Druck, 2014).

El carácter de este artículo es, pues, fundamentalmente teórico y el método que empleamos consiste en la revisión y el análisis de fuentes secundarias. Las fuentes primarias —entrevistas realizadas por el sociólogo argentino Juan Pablo Hudson (2011a)— que se hallan recogidas en el anexo sirven de soporte empírico a la reflexión teórica. Si bien dichas entrevistas no pretenden ser representativas de la totalidad de trabajadores/as fabriles hoy en día, sí que arrojan luz sobre los procesos y dinámicas estudiados aquí.

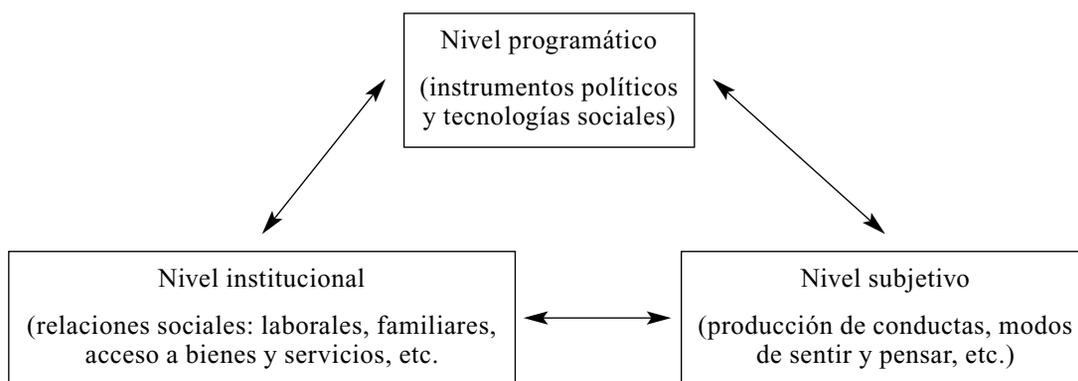
La relevancia y aportación epistemológica de esta investigación es doble: En primer lugar, por su enfoque analítico que no prioriza una dimensión (subjetiva o material) sobre la otra, sino que se centra explícitamente en las interconexiones entre ambas. De ahí el

recurso a Foucault y su noción del poder como acción performante que permea las fronteras entre lo subjetivo y lo material, de tal forma que uno no pueda entenderse sin el otro, sino como parte de una misma lógica de gobierno.

En segundo lugar, porque aúna perspectivas provenientes de contextos y tradiciones sociológicas geográfica e históricamente distantes, pero que se centran sobre un mismo fenómeno social, a saber: el de la precarización laboral. De esta forma pretendo poner de relieve el valor de un diálogo intradisciplinar y transfronterizo, máxime cuando se trata de procesos que han adoptado una dimensión global, a pesar de las especificidades locales, como el que aquí nos ocupa.

La razón por la que centro mi estudio en las dimensiones subjetiva y material es porque ambas se encuentran interrelacionadas, hasta el punto de que no es posible comprender la una sin la otra. En este sentido, la diferenciación analítica propuesta por Eversberg (2014) entre niveles programático, institucional y subjetivo resulta especialmente oportuna. Para poder comprender por qué la precarización se ha convertido en un elemento fundamental para la conformación de conductas —subjetivización—, es preciso analizar los instrumentos políticos y las tecnologías sociales que se hallan detrás de dicha precarización —lo que Eversberg denomina «el nivel de la prescripción programática»— y su efecto sobre las relaciones sociales —laborales, familiares, acceso a bienes y servicios, etc.— o «nivel de la praxis institucional» (Eversberg, 2014, pp. 19-20). Tal distinción no excluye en ningún caso el reconocimiento de que, en la realidad, los tres niveles se encuentra interconectados.

Este planteamiento analítico nos permite, además, estudiar el impacto político y social provocado por la dimensión subjetiva de la precarización; o sea, cómo el plano subjetivo repercute, a su vez, en el nivel programático e institucional. Mi propuesta es, por lo tanto, la de considerar la dimensión subjetiva no sólo en tanto que efecto, sino también en tanto que causa de la precarización.



3. Los niveles programático e institucional y su relación con el subjetivo: la subjetivización en tanto que efecto de la precarización

Del punto anterior se dependen tres preguntas clave: ¿Cuáles son algunos de los principales instrumentos de poder y tecnologías sociales tras la precarización laboral? ¿Qué formas adoptan en el nivel institucional y cómo impactan sobre el nivel subjetivo? Baso mis reflexiones acerca de las dimensiones subjetivas de la precarización en testimonios de «pibes» y «socios» de las cooperativas, que recojo al final de este trabajo, como anexo.

Con respecto a los instrumentos de poder y las tecnologías sociales, Pérez Sainz, citando a Mora Salas (2010), propone conceptualizar la precarización en base a «tres dimensiones que están intrínsecamente articuladas y que no siempre resulta factible analizar de manera separada: desregulación laboral, reestructuración productiva y flexibilidad laboral y debilitamiento del actor sindical» (Pérez Sainz, 2014, pp. 202-203). En este sentido, diversos autores han coincidido en identificar estas mismas dimensiones como parte de un proceso global de reestructuración capitalista, caracterizado por la crisis del fordismo y del Estado del bienestar, la financiarización de la economía, las políticas neoliberales y la reestructuración productiva

(Druck, 2014; Boltanski y Chiapello, 2002; Dörre, 2013).

En el curso de la demolición y reorganización del Estado del bienestar, así como de los derechos asociados al mismo, la precarización se ha tornado. más allá de su dimensión laboral, en un instrumento de gobierno y en un fundamento de la acumulación capitalista al servicio de la regulación y control sociales (Lorey, 2012, p. 1). Apoyándose también en la proclamación de una supuesta ausencia de alternativas, la precarización, se ha constituido en un elemento clave del «nuevo espíritu del capitalismo» (Boltanski y Chiapello, 2002). Es decir, la precarización, en tanto que instrumento discursivo, ha pasado a formar parte del conjunto de creencias asociadas al orden capitalista que contribuyen a justificar dicho orden y a mantener, legitimándolos, los modos de acción y las disposiciones que son coherentes con él (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 46).

El cambio en el sistema de acumulación capitalista, al que he hecho referencia antes, y que algunos autores han denominado *new regimen of flexible accumulation*³ (Druck, 2014, p.46) o *finanzkapitalistische Akkumulation und Reproduktion*⁴ (Dörre, 2013, p.125) se refleja en la esfera laboral en el paso al post-fordismo y post-taylorismo. Esta transformación está vinculada a una «crítica artística» (Boltanski y Chiapello, 2002) al modelo taylorista, que resultó en potentes ci-

³ «Nuevo régimen de acumulación flexible» (traducción de la autora).

⁴ «Acumulación y reproducción del capitalismo financiero» (traducción de la autora).

culos de luchas abiertos a fines de la década de 1960 y mitad de los 70. Tales reivindicaciones de autonomía, de liberación de la imaginación, de creatividad, de mayor flexibilidad, de rupturas de las disciplinas fueron absorbidas e instrumentalizadas unilateralmente por las patronales para incrementar la flexibilidad laboral y redefinir el papel de los sindicatos (Boltanski, 2002, p.2 84; Dörre, 2005, p. 251; Hudson, n/d, p. 1), cuyos efectos se extienden a la dimensión subjetiva, como se verá más adelante.

Asociadas a la precarización y al cambio de modelo de acumulación capitalista, observamos múltiples e interrelacionadas dinámicas sociales que se traducen en diversas formas de subjetivización. Entre estas dinámicas cabe destacar la economización de lo social – *Ökonomisierung des Sozialen*», de Bröckling, 2007, p. 12), e inscrita en esta tendencia, la mercantilización de lo laboral (Pérez Sainz, 2014, p. 235), la imposición de una ciudadanía social de tipo neo-liberal, basada en responsabilidades individuales —alejándose así de la noción de derechos colectivos— y, asociada a ella, la expansión de un individualismo consumista (Pérez Sainz, 2014, p. 235), el asentamiento de una cultura laboral del riesgo, que naturaliza y legitima la incertidumbre del proceso productivo en el nuevo contexto globalizador (Carrillo e Iranzo, 2000) y la obligación de defenderse individualmente contra tales riesgos, mediante la obtención de competencias y el incremento del propio capital humano y la propia empleabilidad (Bröckling, 2007; Pérez Sainz, 2009; Bührman, 2012; Pérez Sainz, 2014; Eversberg, 2014).

El resultado de estas dinámicas sociales, que podemos circunscribir en lo que hemos denominado el nivel institucional, es la creación de múltiples regímenes de subjetivización (Bröckling, 2007) que, no obstante, comparten algunos elementos comunes.

Tal y como podemos extraer de algunos testimonios de los propios empleados de las cooperativas argentinas y de los socios cooperativistas, se trata de construcciones subjetivas basadas en la individualización, el consumo y la naturalización y legitimación del riesgo.

Así lo explica Luciano, un «pibe» de la fábrica «La Victoria», en Rosario, Argentina:

A mí, el futuro hasta ahora no me importa, yo cuido la vida, el futuro viene solo. (...) Ahorrar no ahorro nada. Intenté pero no puedo. Yo sé que para tener una familia, tu mujer y tu hijo, primero tenés que tener una casa que esté a tu nombre, un buen trabajo, todo lo necesario y después sí, ahí armás tu familia. Pero no pienso en eso, yo quiero vivir mi vida a full. (...) Porque la guita no me importa, me la gasto al toque. (...) Prefiero disfrutar un fin de semana entero que quedarme con la plata en el bolsillo. A la plata hay que gastarla. Con el primer sueldo me compré la Playstation y un televisor de 29 pulgadas. El mes pasado me compré un celular de \$ 2.100. Tiene una pantalla impresionante. ¿Y qué? ¿Qué pasa? ¿Cuál es el problema? Si lo disfruto (Hudson, 2011a, pp. 162-166, recogido como anexo).

Alejandro, ex-presidente y síndico de la cristalera «Vitrofin», confirma la visión de Luciano:

«En nuestro caso, los chicos que fuimos incorporando son muy jovencitos y nos encontramos con pibes que no ven como una oportunidad la posibilidad de adquirir una capacitación, la posibilidad de un crecimiento futuro, de tener una familia. Vienen simplemente por la necesidad de trabajo inmediato o porque los mandan los padres. Y después cuando comprueban que pueden cobrar una semana, se van. Acá en Vitrofin nos hemos encontrado con el problema de que si les pagás un viernes, el sábado ya no vienen porque les pagaste el día anterior, si les pagaste el día sábado, a veces durante la semana no vienen, o como tienen plata para el fin de semana, el lunes no vienen porque ya cobraron. Realmente se trató de buscarle la vuelta por distintos lados pero no la encontramos. Al no encontrarle la vuelta acá adentro, salimos a buscar respuestas a otras industrias y encontramos lo mismo en fábricas de muebles de acá, de Cañada de Gómez, o en industrias relacionadas con el plástico. (...) En un período la empresa estuvo pagando poco dinero y muchos ya habían comprado la motito, el celular, las zapatillas (...) Entonces la idea no era poder hacer una carrera en Vitrofin o en otro lado, la idea era poder pagar la moto, el celular, las zapatillas, o tener para el fin de semana. Yo creo, siendo

sincero, que nosotros tampoco pudimos transmitirles un poco esa cultura del trabajo con la que contamos. Una cultura en donde la idea de planificación esté presente (pp. 180-181).

El trabajo asalariado ha perdido para amplios sectores su función como elemento aglutinador de la sociedad (Dörre, 2005, p. 253) y el vínculo a una empresa o actividad laboral concreta ha dejado de ser un referente objetivo de la construcción de identidades (Godoy *et al.*, 2007, p. 97, citado en Pérez Sainz, 2014, p. 233).

Ha tenido lugar un cambio en los mecanismos disciplinarios de las subjetividades obreras. Los códigos y valores imperantes en el sistema de la fábrica fordista (disciplina, sacrificio, compromiso con la empresa, identidad obrera) han sido sustituidos por nuevos regímenes de subjetivización entorno al consumo, el tiempo libre y la exaltación de la propia individualidad (Hudson, 2011a, pp. 168-169).

De nuevo, el testimonio de uno de los «pibes» de «La Victoria» es esclarecedor:

El tema era que yo faltaba mucho (en un anterior trabajo como quintero), un poco como me pasa acá en La Victoria. Ése es el tema que yo tengo en los trabajos. Falto mucho.

Yo, por ejemplo, salgo de joda el viernes y termino el lunes, por decirlo de alguna manera. El trabajo no me importa nada. Bueno, por ahí un toque sí, pero no mucho. Aparte cuál es el problema, si me echan de un trabajo, busco otro (...) Como les digo acá en La Victoria cuando a veces falto y me dicen que me van a echar a la mierda: échenme, si a mí no me van a pesar las piernas y las manos para buscar otro trabajo, me voy a otro lado. (p. 163)

Por último, asociada a la precarización laboral, se ha producido una desorganización generalizada de la noción espacio-temporal (Dörre, 2005, p. 253; Eversberg, 2014, p. 44), que impide o dificulta, en el mejor de los casos, «la planificación racional de un proyecto de vida» (Bourdieu, 2000, p. 10, citado en Dörre, 2005, p. 253).

A este respecto, las palabras de un trabajador de «La Victoria» que fue despedido y

posteriormente reincorporado sirven de ilustración:

(...) desde que me echaron de La Victoria nada es seguro. Yo era intocable y llegué un lunes y me dijeron: Pacho, estás despedido, andá y esperá el telegrama en tu casa, y me echaron a la mierda. Ahí me di cuenta y se lo digo a todo el mundo: nadie es seguro en ningún lado, hoy en día nadie es seguro. (...) Me ayudó entrar de nuevo a la fábrica. Igual, no quiero pensar mucho porque me hace mierda, me preocupo, por eso trato de pensar en positivo, porque por ahí hay algunas noches que no me puedo dormir y pienso en qué mierda voy a hacer si no me renueva el contrato. El tema es que ando con muchas deudas, muchas cuentas que tengo que pagar. Mi mujer por ahí es más decidida. La otra vuelta me dice: «Pacho, vamos a comprar esto, vamos a comprar lo otro». Pero pará un poquito, le digo, pará la mano, no vaya a ser que me echen y nos tengamos que morfar las cosas (Hudson, 2011a, pp. 169-170).

Todos estos elementos condicionan las posibilidades de movilización política de los/as trabajadores/as y su capacidad de elaborar una respuesta opositora y crítica a la precarización laboral. Es por este motivo por lo que analizo, en el siguiente punto, la subjetivización en tanto causa de la precarización.

4. El nivel subjetivo y su efecto sobre el programático e institucional: la subjetivización en tanto que causa de la precarización

Si entendemos la subjetivización como las múltiples formas de producción de personas, sus características y las relaciones sociales que coexisten en una formación social, (Eversberg, 2014, p. 25) y que, al igual que el concepto marxista de producción estrictamente económica, también estructuran y se encuentran estructurada en base a clases sociales, podemos entender la dimensión subjetiva de la precarización en toda su complejidad.

Bajo este prisma, la subjetivización depende, por lo tanto, de los medios de producción, en sentido amplio, de los que cada individuo dispone, de acuerdo con su posi-

cionamiento dentro de las clases sociales, para su conformación como sujetos.

Son estas relaciones de poder las que determinan, por una parte, la capacidad de ciertos discursos y tecnologías para establecerse como elementos disciplinarios y, por la otra, las posibilidades de los actores, destinatarios de dichos discursos y tecnologías, de elaborar una respuesta a ellos. En palabras de Bröckling, «das Subjekt (...) ist weder Tabula rasa, in die sich die gesellschaftlichen Mächte einschreiben, noch autonomer Autor des eigenen Lebens (...). Kein Produkt, sondern Produktionsverhältnis»⁵ (Bröckling, 2007, p. 22).

En este sentido conviene recurrir a las tesis postoperaístas, concretamente, al concepto del biocapitalismo (Codeluppi, 2009), en tanto que sistema de acumulación que extrae valor no sólo de la inversión en capital constante y variable, como sucedía en el fordismo, sino también de dispositivos y relaciones que tienen lugar fuera del proceso de producción. Bajo esta perspectiva, el proceso de producción de valor económico ya no está circunscrito a una esfera determinada, sino que se expande cada vez más a todos los ámbitos de la vida humana. En este proceso, el papel del cuerpo humano también se ve profundamente afectado: el biocapitalismo no produce valor únicamente a partir del cuerpo que trabaja, sino del cuerpo en su totalidad (p. 217, citado en Eversberg, 2014, p. 41).

En consonancia con esta idea se encuentra el concepto de *Landnahme* (literalmente «ocupación de tierra») desarrollado por Dörre, según el cual la expansión del capitalismo necesita una progresiva «ocupación de territorios» —en sentido figurado— que abarca desde «diferentes formas de producción, grupos sociales y formas de vida hasta las estructuras de personalidad» (2013, p. 113). Coincide, además, este autor en identificar la subjetividad de los/as trabajadores/as como un imprescindible recurso para el incremento de la productividad (2005, p. 250).

Como consecuencia de los procesos en el nivel programático e institucional, anterior-

mente descritos, la precarización ha supuesto un desposeimiento relativo de los medios de la producción subjetiva a disposición de los/as trabajadores/as para la construcción y afirmación de su identidad social como agentes insertos en un grupo, y para la articulación y defensa de sus intereses de clase.

De esta forma, las relaciones entre capital y trabajo y su conflictividad potencial se han diluido (Pérez Sainz, 2014, p. 205) y se han degradado las posibilidades de organización colectiva en las fábricas o con arreglo a las categorías laborales (Dörre, 2005, p. 253; Lorey, 2012, p. 3).

Entendemos así cómo la precarización, en tanto que factor determinante en los procesos de subjetivación, se ha convertido en un importante instrumento de control social de los/as trabajadores/as y en un medio de producción al servicio de un nuevo régimen de acumulación capitalista (Dörre, 2005, p. 250; Lorey, 2012, p. 1; Dörre, 2013, p. 113; Druck, 2014, p. 46).

Junto a esta dimensión, la precarización actúa también como una estrategia de gobierno, según el concepto de gubernamentalidad desarrollado por Foucault. El arte de gobernar consiste, desde esta perspectiva, en la subjetivación (1994, p. 255); es decir, en conducir conductas para actuar sobre el comportamiento de otros mediante su individualización (2005, p. 286), conforme a las exigencias impuestas por el modelo económico establecido (1978, s/n).

Todo esto no significa que, en el contexto de la precariedad, las posibilidades de oposición de los sujetos se hayan visto anuladas. Por el contrario, el objetivo de este análisis es el de entender cómo, somos gobernados mediante la precarización y seguimos siendo gobernables, para poder encontrar fisuras y capacidades de resistencia en esos mecanismos de gobierno (Lorey, 2012, p. 1). Dicho de otra forma, identificar momentos de oposición a determinados regímenes de subjetivación y, lo que es más importante quizá, favorecerlos a través de la praxis política, pre-

⁵ «El sujeto no es ni tabla rasa en la que se inscriben los poderes sociales ni autor autónomo de la propia vida (...). No es producto, sino relación de producción» (traducción de la autora).

supone la necesidad de reconocer contra qué se erigen (Bröckling, 2007, p. 40).

5. Conclusiones

En este breve estudio me he centrado en las interrelaciones entre dimensiones subjetivas y materiales de la precarización laboral. He argumentado que la precarización laboral es un fenómeno que abarca la totalidad de la existencia y un elemento central para la conformación de subjetividades.

En este sentido, he analizado la configuración de tales subjetividades en tanto que causa y efecto de la precarización laboral. He atendido al entramado de relaciones sociales en las que los procesos específicos de subjetivización se hayan inscritos. Para ello he distinguido entre niveles programático, institucional y subjetivo, adoptando el enfoque propuesto por Eversberg (2014). Aunque he puesto el acento en el plano subjetivo, he identificado los principales procesos para cada uno de los niveles y señalado las relaciones entre ellos.

Para mi argumentación me he apoyado predominantemente en fuentes secundarias de diferentes autores/as internacionales y en testimonios originales de trabajadores fabriles en Argentina, recabados por Hudson (2011). La decisión de abordar la precarización laboral desde las perspectivas de sociólogos/as de diferentes contextos geográficos e intelectuales responde a la convicción de

que es preciso mirar conjuntamente los procesos globales, como la precarización laboral, desde múltiples localizaciones.

El objetivo último de este breve artículo ha sido el de desmentir el carácter natural que muchos de los discursos y regímenes de subjetivización atribuyen a la precarización. Ésta constituye un recurso discursivo fundamental del «nuevo espíritu del capitalismo», así como un instrumento de autogobierno y un fundamento de la actual acumulación capitalista. La precarización laboral encuentra en los modos de subjetivización que aquí hemos analizado un importante elemento legitimador que favorece su reproducción.

Sin embargo, creo importante recalcar que la relación entre precarización y subjetivización no es de forma alguna determinante. Las relaciones y estructuras de poder que operan en este caso son contingentes y siempre susceptibles de ser subvertidas.

Tenemos sin duda mucho que aprender de las luchas trabajadoras del pasado, de las que la recuperación de fábricas por sus obreros/as es un exponente fundamental, pero no podemos dejar de lado la nueva realidad social a la que nos enfrentamos. Es imposible determinar a priori la forma que han de adoptar las subjetivizaciones capaces de cuestionar el modelo laboral actual. Lo que es seguro es que distarán de aquéllas de los trabajadores fordistas, pues el mundo laboral de hoy poco tiene que ver con aquél de hace apenas cincuenta años.

6. Referencias bibliográficas

- Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ed. Akal. Col. Cuestiones de Antagonismo.
- Bourdieu, P. (1998). Prekarität ist überall. Wortmeldungen. En: *Dienste des Widerstands gegen die neoliberalen Invasio. Gegenfeuer. Wortmeldungen* (pp. 96-102). Konstanz: UVK.
- Bourdieu, P. (2000). *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Verlag Suhrkamp.
- Bührmann, A. D. (2012). Das unternehmerische Selbst: Subjektivierungsform oder Subjektivierungsweise? En: R. Keller *et al.* (Hrsg.), *Diskurs – Macht – Subjekt, Verlag für Sozialwissenschaften*. Wiesbaden.
- Carrillo, J. e Iranzo, C. (2000). *Calificación y competencias laborales en América Latina*. En: Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología. México: El Colegio de México*.

- Castel, R. (2005). *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*, Hamburgo.
- Codeluppi, V. (2008). *Il biocapitalismo. Verso lo sfruttamento integrale di corpi, cervelli ed emozioni*. Turin: Bollati Boringhieri.
- Dörre, K. (2005). Prekarität. Eine arbeitspolitische Herausforderung. *WSI Mitteilungen* 5, 250-258.
- Dörre, K. (2013). Landnahme. Triebkräfte, Wirkungen und Grenzen kapitalistischer Wachstumsdynamik. En: M. Gerlach Backhouse, O. Kalmring y A.S. Nowak (Hrsg.), *Die globale Einhegung? Krise, ursprüngliche Akkumulation und Landnahmen im Kapitalismus* (pp.112-141). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Druck, G. (2011). The Social Precarisation of Labour in Brazil. *Journal für Entwicklungspolitik*, XXX (4), 46-68.
- Eversberg, D. (2014). *Dividuell aktiviert. Wie Arbeitsmarktpolitik Subjektivitäten produziert*. Frankfurt/Nueva York: Campus Verlag.
- Foucault, M. (1978). La gouvernementalité (La gouvernementalité). Cours du Collège de France, année 1977-1978; Sécurité, territoire et population, 4e leçon, 1er février, *Aut-Aut*, 167-168, septembre-décembre, 12-29. Dits Ecrits Tome III texte, 239. Recuperado de: <http://1libertaire.free.fr/MFoucault136.html> (Consultado el 29/08/2015).
- Foucault, M. (2005). Zur Genealogie der Ethik: Ein Überblick über die laufende Arbeit (redigierte Fassung des Gesprächs mit Hubert L. Dreyfus und Paul Rabinow). En: *Dits et Ecrits. Schriften in vier Bänden* (pp. 747-776). Frankfurt/M.: Band IV.
- Hudson, J.P. (2011a). *Acá no. Acá no me manda nadie. Empresas Recuperadas por Obreros 2000-2010*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tinta Limón.
- Hudson, J.P. (2011b). Empresas Recuperadas por los Obreros: Fin de Etapa y Nuevas Instituciones. *Revista OSERA*, 5. Disponible en: http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_05/hudson2.pdf (Consultado el 29/08/15).
- Hudson, J.P. (2012). Empresas recuperadas y mundo del trabajo: los jóvenes de ayer y de hoy. *Revista OSERA* 7. Disponible en: [http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_07/ HUDSON1.pdf](http://webiigg.sociales.uba.ar/empresasrecuperadas/PDF/PDF_07/HUDSON1.pdf). (Consultado el 29/08/2015).
- Lorey, I. (2012). *El Gobierno de los precarios. Una introducción*. Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de: [http://www.traficantes.net/sites/default/files/documentos/Isabel%20Lorey%20%20E1%20gobierno%20de%20los%20precarios%20\(Intro\).pdf](http://www.traficantes.net/sites/default/files/documentos/Isabel%20Lorey%20%20E1%20gobierno%20de%20los%20precarios%20(Intro).pdf). (Consultado el 29/08/2015).
- Mora Salas, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. *Estudios Sociológicos*, XXI(63).
- Pérez Sainz, J.P. (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José, C.R.: FLACSO.

7. Anexos

7.1. Testimonio de Luciano, «pibe» empleado en «La Victoria» (Hudson, 2011a, pp. 162-166)

varias experiencias de investigación militante con movimientos de desempleados y otras organizaciones sociales. Con él suelo conversar cuando viajo para allá o vía mail sobre la situación de las fábricas acá en Rosario. Esta última vez que lo vi, le comentaba a los compañeros, me contestó de un modo que me sacudió: cuando le insistí en que no estaba de acuerdo con los modos de contratación de trabajadores en La Victoria, me respondió: "¿Y vos por qué creés que tendrían que incorporarlos como socios? ¿En dónde figura que los obreros tienen que socializar la fábrica? ¿De dónde lo sacaste? ¿Te lo dijeron ellos o es lo que vos pretendés porque así corresponde según tu ideología?".

8

Acá en Rosario estoy hace ya cuatro años. Vine de Esquina, Corrientes. Me llamo Luciano. Yo estaba trabajando allá en un supermercado, acomodaba los productos. Trabajaba de domingo a domingo, entrábamos a las 7 hasta la una y entraba de vuelta a las 4 hasta las 9. Ganaba más o menos \$ 800 en negro. Trabajaba de día y estudiaba a la noche, aunque solamente llegué hasta el tercer año. El tema que mi hermano vivía acá y trabajaba en Gálvez, como quintero. Un día me llama y me dice loco, venite en las vacaciones de invierno una semana, así conocés un poco Rosario. Pedí permiso en el trabajo y me vine por una semana. Al final me terminé quedando como un año y ni les avisé a los del supermercado. Conseguí trabajo en la quinta en Gálvez, así que laburé como quintero, cultivando y recogiendo las verduras. Trabajé un año y me volví a Corrientes. Tenía 19 años. Yo allá vivía con mi abuelo y no ponía un mango. Mi abuelo tiene animales, está bien económicamente, un año me regaló algunas cabezas pero al final se las terminé vendiendo porque no tenía guita para salir de joda los fines de semana. Mi abuelo me dijo que estaba reloco y que me iba a arrepentir pero yo me cagaba de

162

risa. Pasé un tiempo allá y hablé con un amigo y me consiguió un laburo de conserje en un hotel. El tema es que en un tiro apareció un primo mío que vive en Córdoba y me propuso ir para allá a conocer la capital. Pedí permiso en el hotel y al final pasó lo mismo: me terminé quedando como seis meses en Córdoba. Lo único que hacía era estar de joda. Las mejores vacaciones que tuve en mi vida. Por noche nos recorriamos más o menos tres boliches. Un espectáculo. Mi primo me bancaba con la guita y salíamos de fiesta, mucha joda, mucho escabio.

Bueno, de Córdoba después me vine a Rosario de nuevo. Arranqué para acá porque un tío me hizo entrar en el hipódromo para limpiar caballos. Ahí estuve un tiempo y después ya entré en La Victoria en 2008. Entré por mi otro tío, Trimarchi, uno que labura en la fábrica.

Cuando trabajaba de quintero, el horario era de 7 a 12, ahí parábamos, nos íbamos a la casa, porque teníamos la casa ahí mismo, dormíamos una siesta, y entrábamos a las 3 y media hasta las 7 o las 8. En ese laburo estaba en blanco. Debe ser la única quinta que te hacen los papeles. Ganaba 1.200 pesos. El tema era que yo faltaba mucho, un poco como me pasa acá en La Victoria. Ése es el tema que yo tengo en los trabajos. Falto mucho. Yo, por ejemplo, salgo de joda el viernes y termino el lunes, por decirlo de alguna manera. El trabajo no me importa nada. Bueno, por ahí un toque sí, pero no mucho. Aparte cuál es el problema, si me echan de un trabajo, busco otro, si yo sé trabajar y encima cuando se enteran que soy correntino, me dan trabajo seguro, porque según ellos trabajás más que los pibes de Rosario. Tenemos fama de ser laburadores y más respetuosos. Como les digo acá en La Victoria cuando a veces falto y me dicen que me van a echar a la mierda: échenme, si a mí no me van a pesar las piernas y las manos para buscar otro trabajo, me voy a otro lado. Muchas veces me da bronca porque parece como si ellos nunca hubieran sido empleados, como si

163

hubieran sido siempre perfectos. Igual, yo cuando me caliento les digo todo de frente. No me importa nada. No me callo. A veces los viernes me toca armar la masa, que es el trabajo más pesado acá adentro, y no me ayuda nadie, lo hago solito sin quejarme. Pero el sábado pasado me hinché las pelotas y falté porque me dolía la cintura, ni vine, me fui al doctor directo y les avisé después. El lunes me dijeron que tenía que traer un certificado y me cagaron a pedos. Vino uno que se calienta siempre conmigo y me anduvo gritando. Me paré y le dije que los únicos que me gritaron alguna vez en mi vida fueron mi viejo y mi abuelo. A mí los retos no me asustan para nada. Si me gritan, yo les grito. Se lo digo en la cara.

Yo acá vivo con mi tío, el que me llevó a trabajar al hipódromo. No alquilo una pieza porque una pensión me sale como 500 pesos y con los sueldos que nosotros tenemos no me alcanza para vivir bien, como yo quiero. Tendría que trabajar nada más que para alquilar, porque encima una casa sale de 800 para arriba y no quiero, más vale me voy a Corrientes, gano 800 en negro y lo disfruto todo en joda porque puedo vivir con mi abuelo.

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

ni a palos. Yo lo que no entiendo es si la hora extra es opcional por qué se enojan tanto si te vas y te andan diciendo cosas. Eso es lo que no me gusta de acá. Si fuera por mí yo no haría horas extras porque tenés que estar todo el día encerrado acá adentro: entrás a las 6 de la mañana y te vas a las 6 de la tarde. Dejate de joder. No puedo salir a pasear a ningún lado y eso que no tengo familia porque ahí sería peor. El trabajo es lindo pero te tienen muy encerrado. A mí me gustaría que fueran ocho o nueve horas pero aunque sea no trabajar los sábados.

A mí el futuro hasta ahora no me importa, yo cuido la vida, el futuro viene solo. Eso me lo enseñó una vez mi abuelo: el futuro viene solo Luciano. Porque si vos estás pensando en que al futuro lo quiero así o así, te sale todo al revés. Ahorrar no ahorro nada. Intenté pero no puedo. Yo sé que para tener una familia, tu mujer y tu hijo, primero tenés que tener una casa que esté a tu nombre, un buen trabajo, todo lo necesario y después sí, ahí armás tu familia. Pero no pienso en eso, yo quiero vivir mi vida a full. La verdad, para decir bien la verdad, a veces me da ganas de tomarme un micro a Corrientes, yo no sé por qué no lo hago; igual, como yo soy medio loco, capaz que un día me levanto y me voy a la mierda, a Corrientes o a cualquier parte.

Yo soy sincero, cuando faltó a la fábrica digo la verdad: o porque me quedé dormido o porque el colectivo no salió en hora. Pero lo que odio es que me estén encima mientras trabajo, que vengan y me digan que está mal cómo lo hago. Yo ahí nomás les digo que si nos les gusta que llamen a otro. Y si me quieren echar, como se los dije un montón de veces, echame, mandame la cartita documento. No tengo problemas de nada, si me echan o no me echan me da lo mismo. Ellos me dicen que en otro lado no me van a dar lo que me dan en La Victoria. Y yo les digo que me lo dan porque ellos quieren. Lo mismo cuando saco plata. Saco para la joda. Yo se los pido y les digo que es para salir al boliche. A la noche me gasto toda la guita: me tomo todos

los tragos o el tequila que quiero, no tomo otra cosa, por ahí un vino espumante. Porque la guita no me importa, me la gasto al toque. Hace poco salí con mil pesos en el bolsillo y les pagué a mis amigos que no tenían guita para la entrada y el escabio. A la salida me terminaron choreando unos pibitos y me dejaron seco. A mí tío le doy 300 ó 400 pesos para que compre comida y después me las arreglo. Por ahí el 15 me quedo sin guita y pido un vale. Prefiero disfrutar un fin de semana entero que quedarme con la plata en el bolsillo. A la plata hay que gastarla. Con el primer sueldo me compré la *Playstation* y un televisor de 29 pulgadas. El mes pasado me compré un celular de \$ 2.100. Tiene una pantalla impresionante. ¿Y qué? ¿Qué pasa? ¿Cuál es el problema? Si lo disfruto.

9

En estos años me dediqué a escribir sobre el conflictivo vínculo entre socios y contratados. Específicamente me centré en los métodos que los socios consideraban como los más adecuados para revertir los incumplimientos. Me llamaba la atención que apelaran a aquellas mismas medidas disciplinarias que solían aplicarles sus viejos patrones: apercibimientos económicos, suspensiones y un control más férreo y constante en el trabajo. En las conversaciones que teníamos a diario quedaba en claro que esa disciplina y el control ejercido por los capataces había dejado sus marcas. Roberto, uno de los encargados de la producción, solía comentarme lo tenso que se ponía porque sentía que lo estaban vigilando a través de una ventana que aún se encuentra en el primer piso, en la ex oficina del dueño, de cara a la línea de producción. Esa ventana cuenta con un efecto de tornasolado en la pared externa que impide reconocer desde abajo si alguien está controlando desde el interior.

166

7.2. Testimonio de Pacho, empleado en «La Victoria» (Hudson, 2011a, p. 170)

que desde que me echaron de La Victoria nada es seguro. Yo era intocable y llegué un lunes y me dijeron Pacho, estás despedido, andá y esperá el telegrama en tu casa, y me echaron a la mierda. Ahí me di cuenta y se lo digo a todo el mundo: nadie es seguro en ningún lado, hoy en día nadie es seguro. En el fondo, cuando me echaron de La Victoria, pensé que nunca más iba a volver y me dolía en el alma porque me gustaba este laburo. Era mi oficio. Aparte en esa época tenía como dos ingresos. Yo mi sueldo ni lo tocaba, me manejaba con la hora extra. Decí que por suerte en este momento estoy bien de guita. Me ayudó entrar de nuevo a la fábrica. Igual, no quiero pensar mucho porque me hace mierda, me preocupo, por eso trato de pensar en positivo, porque por ahí hay algunas noches que no me puedo dormir y pienso en qué mierda voy a hacer si no me renuevan el contrato. El tema es que ando con muchas deudas, muchas cuentas que tengo que pagar. Mi mujer por ahí es más decidida. La otra vuelta me dice: "Pacho, vamos a comprar esto, vamos a comprar lo otro". "Pero pará un poquito, le digo, pará la mano, no vaya a ser que me echen y nos tengamos que morfar las cosas". Yo soy más precavido en ese sentido, pero ella me dice que si no nos metemos ahora no lo compramos más, si tenemos la plata, la tenemos que gastar.

Hay gente de la tanda mía, a la que le hicieron contrato conmigo, que está llegando tarde y se la mandan. Yo lo hablo con los pendejos. A mí los pibes me tienen respeto. Porque para ellos yo soy el Pacho, andan todo el día que Pacho de acá, que Pacho de allá, y yo les hablo y me escuchan. Esas cosas ya las hice, eso de quedarme dormido, de quedarte un toque más en la cama y ahí nomás llamar a la fábrica y pedir que te manden al médico porque te sentís mal. Pero ahora es distinto, porque los socios también la saben, si ellos fueron empleados como nosotros y la hacían también. Es así, más bien. Por eso a lo sumo me habré quedado dormido dos veces en este tiempo y llamé con la posta: mirá, loco, me quedé dormido y perdí el

7.3. Testimonio de Alejandro, socio de «Vitrofin» (Hudson, 2011a, pp. 180-183)

y el desapego con el trabajo, solía ser recurrente y un problema general para las cooperativas. Incluso más: esta situación ocurría aun en las fábricas en las que se había decidido, desde un principio, incluir como socios plenos a todos los trabajadores que se incorporaban. Conocer estas realidades en fábricas como Herramientas Unión o Vitrofin me obligó a retornar sobre ciertas ideas que tenía demasiado resueltas. De acuerdo a lo que ocurría en estas cooperativas, la incorporación como socios plenos no terminaba de inscribirse como una motivación suficiente para los más jóvenes. La movilidad, el ausentismo, la indiferencia, ya no se vinculaban, por lo menos en estos casos, con las contrataciones temporarias, precarias, o incluso bajo relación de dependencia, había una subjetividad específica en juego que rechazaba o prescindía tanto de la posibilidad de incluirse como socios de las cooperativas como de la permanencia en un espacio laboral durante períodos más o menos extensos.

15

Yo me llamo Alejandro, fui hasta hace poco tiempo el presidente de Vitrofin y ahora soy el síndico. Uf, el tema de los pibes es complicado. En nuestro caso, los chicos que fuimos incorporando son muy jovencitos y nos encontramos con pibes que no ven como una oportunidad la posibilidad de adquirir una capacitación, la posibilidad de un crecimiento futuro, de tener una familia. Vienen simplemente por la necesidad de trabajo inmediato o porque los mandan los padres. Y después cuando comprueban que pueden cobrar una semana, se van. Acá en Vitrofin nos hemos encontrado con el problema de que si les pagás un viernes, el sábado ya no vienen porque les pagaste el día anterior, si les pagaste el día sábado, a veces durante la semana no vienen, o como tienen plata para el fin de semana,

180

el lunes no vienen porque ya cobraron. Realmente se trató de buscarle la vuelta por distintos lados pero no la encontramos. Al no encontrarle la vuelta acá adentro, salimos a buscar respuestas a otras industrias y encontramos lo mismo en fábricas de muebles de acá, de Cañada de Gómez, o en industrias relacionadas con el plástico. Tenían los mismos problemas que nosotros. Con la ventaja que ellos tienen mayores posibilidades de capacitar a la gente en el corto plazo porque son actividades más sencillas, más simples. Son oficios más básicos. En un corto plazo ya lo podés ubicar en una máquina o en una línea de producción. Acá, en la cristalería, necesitamos muchísimas horas para que ese aprendiz pueda abrir y cerrar un molde, para que pueda llevar las piezas al horno, para que pueda estirar una pierna o hacer un pie de una copa. Lleva al menos varios meses de capacitación e incluso años. Nos cuesta entonces muchísimo porque a los dos o tres meses que el chico empieza a aprender el oficio ya se retira y tenemos que empezar otra vez con el proceso de formación.

En algún momento nos preguntábamos adónde iban, porque también empezamos a averiguar por qué se retiraban. En un período la empresa estuvo pagando poco dinero y muchos ya habían comprado la motito, el celular, las zapatillas y otros que tenían mayores ambiciones económicas se iban a trabajar a otra actividad. Se iban a un rubro completamente distinto al nuestro pero en el que les pagaran un poco más. Entonces la idea no era poder hacer una carrera en Vitrofin o en otro lado, la idea era poder pagar la moto, el celular, las zapatillas, o tener para el fin de semana. Yo creo, siendo sincero, que nosotros tampoco pudimos transmitirles un poco esa cultura del trabajo con la que contamos. Una cultura en donde la idea de planificación esté presente.

A las personas que incorporamos, las incorporamos como socios plenos. Eso es una decisión tomada. Les vamos

181

descontando en muy cómodas cuotas mensuales el aporte inicial. Para nosotros ha sido un desafío grande. Es más, como los sueldos no eran muy altos y tampoco los motivan los valores cooperativos o la posibilidad de decir el día de mañana yo puedo participar de la toma de decisiones de esta empresa, pensamos que tal vez iban a valorar una obra social muy buena. No. Eso tampoco. El 70% se quedó sin obra social. Es decir: a pesar de hablar con ellos, de facilitarles el llenado de formularios, solamente el 30% formalizó los papeles. Directamente no venían a firmarlos, no traían la fotocopia del DNI, se olvidaban de otros formularios, no mostraban ningún interés. Tal es así, que tuvimos casos de enfermedades complejas y tuvimos que recurrir a una colecta interna por no contar con la obra social en el momento. A mí a esta altura se me quemaron los papeles. Lo que yo pensaba que podían ser valores válidos al menos para seguir apostando a cierto rumbo, entusiasmarse, pensar en el futuro y no solamente que todo pasara por el dinero, no lo es así para los chicos, se ve que lo viven de manera diferente. Es importante para mí y para el resto del Consejo de la Administración, pero no para ellos. Acá la mayoría deja de venir sin avisarnos. O te avisa días después. O te dicen: ayer me quedé dormido o se me pinchó una goma de la bicicleta o me fui a dormir a la casa de mi novia y no tomé el colectivo. A los que no venían más, en muchos casos les tuvimos que mandar cartas documentos y expulsarlos porque ni siquiera venían a firmar la renuncia. Y ellos eran socios. Ante la reiteración de esos quilombos, tuvimos que implementar un sistema en el que cada socio nuevo, mientras cumplía un período de prueba, tenía que firmar una renuncia anticipada por tres meses. Lo tuvimos que sumar al reglamento interno porque había mucha gente que entraba un par de meses, se iba, no avisaba, o después volvía como si nada y no te explicaba nada sobre por qué no había venido

más. Entonces lo que hacemos es recurrir a esas renunciaciones anticipadas que habían firmado. Porque si no es muy difícil instrumentarlo administrativamente. Los tenías que seguir, perseguir, hasta el punto de mandarle una carta documento para echarlo. Era todo un conflicto para la cooperativa.

Nosotros pensábamos que era un tema únicamente de dinero, pero después empezamos a pagar mejor y la situación no cambiaba. En 2010 estamos con los honorarios al día y estamos pagando muy bien. Si tenemos en cuenta lo que se está pagando en Cañada de Gómez por ocho horas, que en nuestra cooperativa se trabajan cinco horas, lo que se paga acá es superior al resto de las industrias. Y somos, junto a la municipalidad, la única fábrica que está pagando por adelantado. No pagamos sobre mes vencido. Termina la semana y la persona cobra esa semana. Pero siguen faltando igual. Y encima después te discuten todo. Te dicen: y qué, me van a suspender... bueno, dale, suspendeme, echame. La semana pasada tuvimos que suspender a dos. Eran dos personas que habían laburado con nosotros pero que se habían ido y que hace poco volvieron a pedir trabajo. Los tuvimos que echar porque no se presentaban a trabajar. Tenían 5, 6 ó 7 faltas seguidas o capaz que faltaban dos semanas seguidas y no te avisaban. También es gente que sabe que de alguna manera son únicos, porque es un oficio muy difícil. Es muy complejo el oficio del artesano del cristal. Acá se te va uno y cómo lo reemplazás, si para ser un oficial soplador son entre cuatro a cinco años. Se trata de un saber que da mucho poder de negociación. Nosotros tenemos las plazas muy justas y si te falta una persona ya nos cuesta producir. Podemos perder 200 piezas por día. Realmente es muy complicado.

