

Obstáculos para la constitución de procesos autogestionarios productivos

Horacio C. Foladori¹

Resumen

El artículo toma la experiencia de las Fabricas Sin Patrón que tiene lugar en el Cono Sur desde el 2000 pero que se ha extendido por otras latitudes. Este modelo de creación original de instituciones no verticales es interrogado para detectar las dificultades para constituirse como espacios autogestivos. Se identifican algunos obstáculos: los llamados objetivos que tienen que ver con la propia estructura de la sociedad y los subjetivos (psicológicos) que dicen de las dificultades internas de personas y grupos para poder cambiar e impulsar procesos de cambio institucional.

Palabras clave: autogestión, obstáculos objetivos y subjetivos, fábrica sin patrón.

Summary

The article studies the experience of Factories Without Boss that took place in the southern part of América around 2000 but developed also in other places. This is a model of an original and creative way of building institutions without hierarchy. This model will be questioned in order to find out the difficulties to advance in autogestive processes. Some of these obstacles are identified: the objective difficulties that have to do with the structure of society and the subjective ones (psychological) that show the internal difficulties of people and groups to change and to impulse processes of institutional change.

Key words: autogestión, subjective and objective obstacles, Factory Without Boss.

Introducción

El cambio de siglo es el momento que data el surgimiento de una serie de movimientos de trabajadores que, en la medida en que la crisis económica hizo

¹ Psicoanalista, grupalista, institucionalista. Académico de la U. de Chile y de la U. Adolfo Ibáñez. Miembro honorario de la Sociedad Chilena de Psicoanálisis-ICHPA. horacio.foladori@gmail.com

retroceder cierto control del capital, posibilitó la recuperación de instalaciones y de maquinaria obsoleta, proceso que iba a permitir mantener la fuente de trabajo de diversos colectivos de trabajadores. Estos emprendimientos comenzaron a reinventar modos de funcionamiento propios desarrollando una práctica autogestiva que se caracteriza por la creatividad y la innovación en los procesos de gestión, como una forma de paliar la desocupación creciente resultado de la crisis. Las singulares experiencias se desarrollaron originalmente en Brasil, Uruguay y Argentina pero hoy por hoy se han reproducido siguiendo modelos similares en otros países de la región² y en Europa.^{3 4}

En este trabajo se trata de discutir de manera general las dificultades que habitualmente los colectivos presentan para autogestionar su funcionamiento y para convertir el establecimiento recuperado en un emprendimiento productivo que pueda competir en un mercado que resulta cada vez más agresivo.

Para ello se pretende organizar algunos de los obstáculos más significativos no solamente para facilitar su identificación sino también para abrir caminos de reflexión que posibiliten generar contribuciones y apoyos técnicos adecuados a las experiencias, que aportan ideas singulares en lo que tiene que ver con formas de organización social alternativas.

Pero hay algo más. Estos espacios micro socio-políticos se constituyen en verdaderos laboratorios donde se puede estudiar la manera en que las personas se relacionan, ponen en juego sus habilidades y capacidades de entrar en contacto unos con otros y de negociar, de asumir y delegar transitoriamente cuotas de poder y de mostrar si son capaces o no de organizarse para llevar adelante proyectos que son nuevos y donde no solamente se comprometen sino que además se juegan la sobrevivencia. Son espacios para aprender y para respetar, reconociendo las virtudes creativas de los participantes así como también las nuevas formas que se dibujan y que sirven no solo a sus fines de proveer y proteger espacios de trabajo sino de diseñar estrategias que tiendan a preservar al grupo (por ejemplo, llegando a acuerdos por consenso) en un ejercicio radicalmente democrático. Por ello, estas experiencias constituyen verdaderas experiencias grupales para la investigación y el entrenamiento, con miras a una sociedad que rechaza ya manifiestamente la manera verticalista de organizarse y de concentrar el poder en la que son pocos los que resuelven y cada vez más los marginados.

² Hay que destacar el caso chileno que no parte de la recuperación del establecimiento y maquinaria sino que los emprendimientos nacen directamente con la consigna de Sin Patrón. Véase por ejemplo, Trabajo sin patrón. Experiencias y reflexiones desde la autogestión, editado por la Federación de Cooperativas de Trabajo y Solidaridad – TRASOL, 2018.

³ En rigor el proceso de incorporación al sistema autogestionario ha continuado de forma constante. Véase el informe Nuevas empresas recuperadas 2010-2013 publicado por el Centro de Documentación de Empresas Recuperadas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires: Peña Lillo, Ed. Continente.

⁴ Ver el caso de Italia y de Grecia en Hernández, M. (2013) El movimiento de autogestión obrera en Argentina. Buenos Aires: Ed. Topia.

Presentación del problema.

La construcción de procesos autogestionarios (Avron, 1982; Rosanvallon, 1979) encuentra sus dificultades tanto en los registros objetivos, movimientos que se producen en la realidad sociopolítica, como en los registros subjetivos, esto es aquellas trabas que provienen del psiquismo de los individuos que participan del proceso. Estos diversos registros se detallarán y explicarán más adelante. Pero primeramente hay que discutir aspectos que hacen a la naturaleza de la institución que se pretende instalar que va a descubrir sus diferencias con toda otra institución del sistema en la cual se asienta. Precisemos estos aspectos.

1. ¿Qué tipo de institución supone el proceso autogestionario?

Entendemos por institución un sistema normado de relaciones que se constituye siempre como un sistema social vivo, esto es que si bien tiene una fuerza poderosa en lo ya normado lo que se define como lo instituido, contiene también proyectos nuevos, regidos por la pasión de hacer y que entendemos como lo instituyente. Lo instituido y lo instituyente (Lourau, 1975) son los dos polos de un conflicto que define el funcionamiento institucional, el peso de lo antiguo, de la tradición, de lo arraigado y el peso de la pasión, de las iniciativas, de la creatividad que van a entrar en contacto polarizadamente, conflicto permanente cuya resolución parcial en cada instancia ira marcando el proceso de construcción del espacio institucional mencionado, concreto.

Así, la institución no puede dejar de transitar por dicho conflicto de manera permanente lo que determinará las posibilidades del cambio institucional posible en el juego de estas fuerzas que la constituyen.

Si bien este esquema puede resultar un tanto abstracto, en los hechos, en el todo social, encontraremos una tendencia muy marcada a que las instituciones se constituyen de manera idéntica en base a una propuesta hegemónica que realiza e impone el propio Estado (Lourau, 1980), lo que podemos entender como la institución primera. Esta institución tiene la encomienda y la intensión de que todas las demás instituciones del sistema funcionen a su imagen y semejanza por varios motivos; el mas importante dice acerca de la conservación del monopolio del tipo de institución que el sistema autoriza con el cometido de que no se ponga en duda la "naturalidad" de su existencia. Dicho de otro modo, el Estado no acepta competidores, no acepta otros modelos institucionales que puedan mostrar a la población en general, que la sociedad podría eventualmente organizarse de otra manera distinta de lo que es el modelo Estado. Y supuestamente, esta forma de operar se realiza - dice el Estado - por delegación, esto es por delegación del poder que es intrínseco de los individuos que conformamos el todo social por el solo hecho de pertenecer a esta sociedad.

El hecho es que en la medida en que de diversos modos se delega (fundamentalmente por medio de la votación) nos quedamos sin poder, en una posición pasiva a la espera de que aquel, en quien lo hemos delegado haga lo que nos gustaría que se hiciera, pero en la medida en que lo hemos delegado nos vemos en la imposibilidad ahora, de hacer, de ejercer poder.

El modelo Estado se caracteriza por esta delegación del poder que supone una estructura verticalista de institución, esto es que en la misma se reúnen los que han delegado poder y por tanto ya no lo tienen y aquellos sobre los que se ha delegado que serán los que han de indicar qué hacer, vale decir, ejercer el poder y mandar. Este modelo verticalista de institución está presente desde la familia, ya que el Estado norma como debe constituirse otorgándole, por ejemplo, la patria potestad a los padres. Así, el Estado norma todas las instituciones ya que es el que debe dar el visto bueno para que sean reconocidas como tales. Bajo el modelo Estado, no se puede hacer una institución de cualquier manera apelando a la creatividad de los individuos del todo social sino tan solo según las directivas que el Estado otorga para su fundación.

Fernández y Borakievich (2007) aportan la idea de que el modelo Estado (principio de la delegación del poder) y el modelo autogestivo (principio de la democracia directa sin delegación) no se constituyen como estructuras organizativas en la sociedad de una vez y para siempre sino que se conforman como tendencias fluctuantes en permanente tensión donde se transita entre uno y otro extremo de manera permanente.

Con estos antecedentes veamos que ocurre con la creación de emprendimientos productivos autogestionados ya que estos emprendimientos inventados por los trabajadores no se constituyen a partir de las normativas del modelo Estado sino como producto de la creatividad de los propios trabajadores, de ahí su conflicto permanente con el modelo Estado.

2. Características de las Fabricas Sin Patrón, Unidades Productivas Recuperadas por los Trabajadores o emprendimientos cooperativos organizados desde un inicio sin patrón.

En un artículo anterior discutimos en detalle las diferencias entre las cooperativas que promueve el Estado y las novedosas cooperativas efecto de los movimientos de recuperación que se suscitaron en el Cono Sur a partir del 2000. En dicho trabajo encontramos una serie de diferencias estructurales realmente importantes que a nuestro juicio se constituyen en las bases para que un emprendimiento autogestionario funcione. Las características son (Foladori 2018):

1. El asunto del origen del emprendimiento a partir de la recuperación de la herramienta de producción, descartando la figura de autoridad (patrón, gerente, capataz, jefe, etc.)
2. El asunto del objetivo del nuevo emprendimiento: mantener la fuente de trabajo más que buscar el lucro.

3. El sentido de propiedad social indivisible. Los trabajadores no tienen acciones de la empresa, aparte de que su establecimiento es compartido con el barrio y organizaciones de la zona.
4. Radical diferencia en la organización del trabajo, a saber.
 - 4.1. La Asamblea conserva siempre el poder total bajo el principio de un trabajador un voto. No hay reloj, no hay autoridades.
 - 4.2. Sostener el principio de igualdad entre todos lo cual supone estar alerta y atentar contra toda forma de acumulación de la información y del poder. Se crea el mecanismo de la rotación permanente de roles para todas las tareas como forma de garantizar la igualdad entre todos
 - 4.3. Los criterios para incorporar nuevos compañeros no lo da otra habilidad que no sea la capacidad de cooperar con los demás y comprometerse con el proyecto colectivo.
5. La desaparición de la ansiedad ante el despido y sobre las arbitrariedades gerenciales, patronales, etc., y la instalación de una ansiedad grupal y compartida que dice de la autocapacidad de producción y de comercialización de los producido.

Conviene decirlo directamente: estos emprendimientos no se ajustan al modelo de institución que promueve el Estado. Reniegan de toda verticalidad y de mando, se resisten a delegar el poder, se sublevan ante la fijación de roles que supone el establecimiento rígido de responsabilidades ante el Estado, renuncian al lucro como objetivo de la producción y del sistema capitalista, promueven una forma de propiedad colectiva que atenta contra la propiedad privada individual del sistema, etc.

Por tanto, emprendimientos con estas características saben que su existencia supone siempre un estado de alerta para defenderse de los innumerables ataques que el sistema y el Estado realizará sistemáticamente para su fracaso, al tiempo que deberán buscar las fisuras de un orden legal que les es adverso, realizando las mínimas transacciones que posibiliten su funcionamiento. Pero por sobre todo, son ejemplo de que la sociedad pudiera organizarse de otro modo proponiendo una estructura organizativa donde sobresale la cooperación, la solidaridad, la igualdad y el pensar en grupo como una manera de resolver los obstáculos del cotidiano productivo y organizativo.

En rigor, son instituciones en la medida en que norman su funcionamiento interno y que el conflicto entre lo instituido y lo instituyente se desarrolla en su seno, pero abrazan una forma de funcionar y de estructurar el lugar del poder de manera radicalmente diferente del modelo Estado. Algunos han propuesto el termino de contrainstituciones (Bauleo, 1977) ya que son capaces de autogestionar su cotidiano, conducir al emprendimiento de manera eficaz y lograr no solamente competir en el mercado regido por las leyes del capital sino también logran como efecto un nivel de bienestar psíquico, como clima colectivo de trabajo que aporta a la salud mental de los participantes y de sus familias.

3 Las dificultades sociopolíticas.

3.1. El modelo Estado.

En esta apartado se discutirán algunos de los aspectos centrales que complican y por tanto dificultan el desarrollo de procesos autogestivos en el plano de la producción. Ellos revisten un valor estructural por cuanto forman parte de la manera particular en que la sociedad está organizada bajo el modelo Estado.

Clastres (1974) se ha preocupado de mostrar que hay sociedades que de ninguna manera se rigen por dicho modelo sino que han inventado otro, opuesto, que él designa como “sociedades contra el Estado”, lo cual muestra que el modelo Estado no es en lo absoluto una organización social natural. Esta forma indígena (y americana) de organización social se basa en ciertos principios como pueden ser el nulo poder que posee el jefe, la desarticulación entre el poder y los beneficios económicos, rituales que garanticen la igualdad social para todos, el no sometimiento a la jefatura militar, etc.

Al inicio se explicó acerca de las razones que el Estado tiene para no autorizar otros modelos posibles. Se trata del trabajo de control que es la misión del Estado, control de todo lo que ocurre en su seno, control por medio de la burocracia que tiene la particularidad de hacer lo sencillo complicado. Pero sobre todo porque el Estado ejerce violencia sobre sus súbditos ya que persigue siempre el someter a su control a todo individuo que forma parte de su todo social. El mismo Estado dice que tiene el monopolio de la violencia argumentando que la ejerce en “beneficio” de las personas para garantizar el ordenamiento social. En rigor lo hace como afán de control.

El Estado se manifiesta por medio de sus diversas instituciones que lo conforman, las cuales no tienen con los procesos autogestionarios idéntico comportamiento ya que cada institución presenta objetivos particulares.

3.2 El poder judicial, el caso del hotel Bauen. Lo conservador del Estado.

El poder judicial es el polo más conservador del Estado por cuanto tan solo considera lo instituido, vale decir lo ya normado, el pasado. Si su objetivo tiene que ver con aplicar las leyes, se basa para ello en lo legislado y en los códigos, en muchos casos obsoletos. Es el supuesto de que la sociedad no cambia por lo que leyes y códigos guardan igual vigencia en el momento en que fueron creados que en la actualidad, por lo que no son permeables a la evolución de las ideas sociales sino que su interpretación está en función de aquello que figuró como el espíritu del legislador en su tiempo, en los orígenes de la ley.

El caso del Hotel Bauen ubicado en pleno centro de Buenos Aires, es paradigmático. A fines de diciembre de 2018 la Corte Suprema de Justicia

desestimó el recurso presentado por los cooperativistas para frenar su desalojo y ser reconocidos como sus auténticos propietarios, luego de 16 años de funcionamiento!!! (Brecha, 25 de enero de 2019).

La cooperativa del Bauen esta constituida por 130 trabajadores que habían presentado últimamente como proyectos novedosos para el 2019, albergar una escuela de teatro y la inauguración de locales de venta de artículos producidos por cooperativas barriales de todo el país, proyectos que ahora se verán truncados.

Entre los periplos judiciales figura el que la cooperativa había logrado en 2016, que el edificio del hotel fuese expropiado a sus dueños originales para ser convertida en propiedad estatal y entregado a los trabajadores a cambio de un pago. Un mes más tarde Macri vetó la ley.

El vicepresidente de la cooperativa comunica que sus compañeros viven “una situación compleja y delicada, aunque tenemos la gimnasia para soportar estos vaivenes”.

El poder judicial termina interviniendo de manera drástica motivado por el problema de la propiedad privada de los dueños originales, más allá de que durante 16 años la cooperativa haya demostrado el funcionamiento eficiente de un hotel que se ha constituido en base a un proyecto económicamente viable manejado por los trabajadores.

3.3 El sistema crediticio.

El sistema económico basado en el capital ha sido diseñado para favorecer la acumulación de plusvalía resultado de la explotación sistemática de la clase trabajadora. Allí figura el lucro en su centro, desde donde se norman los procedimientos para hacerlo posible y sobre todo para justificar la ganancia de los poseedores de los medios de producción. En esta lógica el emprendimiento autogestionado no encuentra su lugar por varias razones:

1. Porque el lucro no figura como objetivo sino mantener la fuente de trabajo.
2. Porque el emprendimiento autogestivo no es en la mayoría de los casos objeto de crédito ya que su manera de funcionar no da garantías a los bancos de la recuperación del préstamos. El emprendimiento muchas veces no puede presentar las garantías de solvencia económica que el sistema crediticio exige.
3. Porque la organización autogestionada no parte con un cierto capital inicial, capital de giro, sino que lo hace tan solo con la fuerza de trabajo de los trabajadores. La organización carece de accionistas que pueden ser responsabilizados del manejo de los fondos colectivos.
4. Porque mucha veces no existe en los diversos países, o lo hacen de manera muy rudimentaria, legislación que apoye este tipo de iniciativas lo que obliga al emprendimiento autogestivo a tener que adoptar un modelo

institucional que le es ajeno con todos los inconvenientes que se producen de funcionar de una manera y aparentar ser otra cosa.

Por tanto, van a surgir en el proceso de instalación del proyecto y posteriormente de producción, una innumerable cantidad de obstáculos que van a dificultar y en el mejor de los casos enlentecer los avances del emprendimiento. En muchos casos habrá que recurrir a ayudas solidarias ya que el encuentro con el sistema crediticio se vuelve imposible. El emprendimiento autogestivo ha de reconocer con pesar que ha nacido al margen del sistema y permanecerá allí durante su existencia y tal vez tendrá que recurrir una y otra vez a las fisuras que el sistema tiene para acceder a fondos imprescindibles para su funcionamiento.

3.4 El encuentro con las municipalidades.

Es probable que dentro de la estructura del Estado, las municipalidades sean las instituciones más permeables a estas iniciativas por cuanto en el fondo presentan algunas ventajas que han de ser consideradas, por ejemplo, los emprendimientos autogestivos se constituyen en unidades de trabajo que pueden tener cierta raigambre barrial y por lo tanto son útiles para organizar espacios públicos. Además pagan impuestos y deben obtener diversas licencias para poder funcionar, lo que conforma ingresos de interés para la repartición municipal.

Sin embargo también le corresponde aplicar determinadas medidas de carácter general porque son las municipalidades las que aplican la ley en el espacio del cotidiano. Los noveles emprendimientos ofrecen ciertas libertades que pueden ser interpretadas como valiosas por las entidades locales. Son instancias que están más sujetas a la política contingente para bien y para mal, por lo que pueden en algunos casos ser influenciables, o habrá que esperar el próximo jefe comunal.

5. Los obstáculos psicológicos.

Son obstáculos que provienen de las propias personalidades de los trabajadores que conforman el colectivo autogestivo tanto en lo que puede ser el plano del psiquismo individual como del psiquismo grupal, esto es, el asunto de cómo se conforma el grupo de trabajadores, qué tipo de relación se da entre los trabajadores, cómo se tratan y cómo cooperan o no para impulsar el proyecto común que tienen por delante.

Los obstáculos psicológicos son tal vez más complejos de abordar que aquellos ya sucintamente mencionados por cuanto no son visibles, no figuran en papeles o documentos y no forman parte de un trámite en una oficina. Hacen a la manera de pensar, de reaccionar y de sentir de las personas por lo que no son visibles como para poder objetivarlos y combatirlos (Foladori 2019). Muchas veces se requiere de un especialista para favorecer la toma de conciencia de su existencia. Responden a formas de ser que se han ido constituyendo a lo largo de la vida y que forman parte del carácter y de la forma de relacionarse de cada quien.

Se puede afirmar que el salto que el trabajador ha de dar del lugar de asalariado y dependiente a autogestionar su trabajo y conformarse como sujeto autónomo supone una modificación importante en su personalidad para hacer el cambio comportamental posible.

4.1 El lugar imaginario del Jefe-Patrón.

El primer tema a considerar tiene que ver con el lugar atribuido a ese otro que en el modelo de institución tradicional, incluso la familia, se conforma en el lugar de jefe. Toda institución del sistema cuenta con una autoridad que es el jefe, el gerente, el patrón en la pyme o en el rancho. El lugar al que atribuimos ilusoriamente el saber de lo que hay que hacer y que en consecuencia también por eso se obedece.

El patrón contrata la fuerza de trabajo pero además, supuestamente es el que sabe qué hay que hacer y cómo se debe realizar el trabajo. Es el que instala el reloj, el control, es el que obliga, es el que somete.

Este lugar psíquico no es nuevo, se ha forjado en la familia tras largos años, luego en la escuela bajo la figura del maestro que tiene la potestad para decir si un conocimiento es verdadero o falso y de ello depende la evaluación escolar.

Pero también es el lugar de aquel que vela por uno, que lo estimula y le da confianza, que lo apoya en momentos difíciles y le brinda su respaldo. Si lo cuida es porque se comporta... paternalmente, brindando apoyo, orientación y comprensión. Este lugar conduce también a la búsqueda de reconocimiento, de aprobación, mostrando la dependencia que se genera con ese rol.

Insisto que se trata de un lugar no de una persona en particular. Diversas personas irán ocupando para cada quien dicho lugar: el jefe en el trabajo o el capataz, el entrenador del equipo, el maestro para alumnos y estudiantes, el gerente para los funcionarios, el presidente para los ciudadanos de un país, el médico para el paciente, etc. Se puede hablar entonces de una relación de dependencia que puede ser tan marcada que inhabilita la propia acción a no ser que se cuente con el permiso, con la autorización, con la indicación.

Este lugar padre ha de ser en algún momento de la vida superado. En el emprendimiento autogestivo no hay jefe o patrón, solo está la autoridad de la asamblea conformada por todos los trabajadores que superaron la dependencia del lugar padre y asumieron su propia autonomía colectivamente.

Se trata de un movimiento psicológico por medio del cual se ha llegado a poder renunciar al reconocimiento del lugar padre (abandonar la relación de dependencia con la jerarquía) para avanzar en el reconocimiento entre pares (creación de vínculos horizontales productivos). De hecho las distintas generaciones trabajan por la autonomía, para que los hijos puedan realizar sus propios deseos y acciones, para que puedan superar la dependencia paterna y transformarse en sujetos autónomos, para que puedan abandonar la familia de

origen e instalar una propia, para que puedan autogestionar su propia forma de sobrevivir y desarrollarse en la sociedad.

Pero, ¿por qué razón es tan difícil ese tránsito hacia el ser autónomo?

¿Qué es lo que surge como obstáculo que complica este movimiento hacia la independencia y autonomía? Con Flores (2005), dirigente de La Matanza, se abordará el asunto de la culpa. En efecto, el movimiento hacia la autonomía produce culpa, uno de los obstáculos más férreo que tiene como consecuencia inhibir la acción.

Dice Flores (2005:15) "La culpa fue y es una de las armas más importantes con que contó el sistema capitalista para apuntar contra los trabajadores desocupados que se propusieron luchar y una vez instalada en la conciencia es muy difícil de combatir. Era la culpa la que impedía organizarse con otros para, entre todos, encontrarles solución a los problemas. Era la culpa la que dificultaba identificar a la desocupación como un problema social. Era la culpa la que permanentemente nos convencía de que "somos unos inútiles", que 'no servimos para nada', que 'sufrimos miseria porque queremos', con lo cual, la condición de excluido se instalaba en nuestra subjetividad y condicionaba todo nuestro accionar, en la vida personal y también en la participación de cualquier grupo social, ya que el quiebre de la autoestima conspiraba contra la integración, en igualdad de condiciones, con los demás componentes del grupo.

(...) Identificar la culpa como un instrumento que el sistema utilizaba para la dominación, quizás haya sido la primera apropiación importante que hiciéramos del conocimiento científico, y descubrirlo me hizo sentir muy contento, lo mismo que a los demás compañeros: teníamos una herramienta nueva para defendernos."

Flores analiza que la culpa no solamente sirve para el disciplinamiento social sino que también en la búsqueda de trabajo. En la medida en que la culpa aumentaba la expectativa se debilitaba, lo que causaba frustración. A ello le seguía la pérdida de toda esperanza lo que conducía a la apatía y a la inactividad, conduciendo a los desocupados a la "muerte en vida"

Un investigador que ha estimulado fuertemente el trabajo cooperativo entre trabajadores (Mendel 1993:204) sostiene: "La sociedad en su conjunto, los personajes llamados de autoridad, los superiores jerárquicos, serán, a partir de ahí, el objeto de una amalgama inconsciente con las figuras parentales. Debido a lo cual se produce un inevitable miedo a perder su amor y apoyo –miedo que funda el sentimiento inconsciente de culpa – cada vez que el sujeto lleva a cabo actos autónomos y personales oponiéndose, de ese modo, al principio de autoridad". Este principio sostiene que el mundo pertenece a autores- excluyendo al sujeto-. Esto remite a toda imagen de autoridad, hasta en última instancia Dios.

El investigador sostiene desde una perspectiva clínica que (Mendel 1993: 206-7): "Prácticamente no ha habido intervención que hayamos realizado en los últimos veinte años en el cual un avance significativo del sujeto hacia la apropiación de su

acto no haya sido seguido, secundariamente, por un movimiento de retroceso, que puede adoptar las formas más diversas: fuga hacia delante, o bien anulación psicológica, ansiedad, o bien fantasías depresivas, etc. Ese movimiento reactivo cede frente a la interpretación que no se refiere nunca directamente a la culpa inconsciente sino al señalamiento del avance y el retroceso colectivos: 'Como si hubiese allí un problema difícil de soportar para ustedes, y que es habitual que nosotros encontremos en situaciones semejantes'."

Y más adelante señala: "No existe nunca un movimiento de apropiación del acto que pueda ser totalmente inocente a criterio de los hombres pues la culpa y la autorrealización hasta ahora han estado siempre asociadas" (pag. 212).

Una de las alegrías más significativa en el proceso autogestivo es cuando el colectivo de los trabajadores se dan cuenta de que ellos pueden poner a funcionar la fábrica y hacerla producir ya que dicho acto da por tierra con toda la ideología empresarial que insistía en la necesidad de los gerentes que gestionaran el proceso de producción y de los técnicos, ya que los trabajadores por sí mismos no sabían como hacer funcionar el emprendimiento.

Estas supuestas verdades van cayendo una a una, lo que contribuye a construir una autoimagen valorizada del colectivo responsable.

Hernandez (2013: 22) relata: "Producir sin el patrón es una satisfacción inexplicable. El saber que desarrollás el producto, que lo ves pensar, decorar, salir en una caja. El saber que lo que hiciste es tuyo es un orgullo muy lindo, te obliga a hacer las cosas mejor, es un buen incentivo.(...) Ahora, cada vez que te cansás, tomás un mate, prendés un cigarrillo, estirás las piernas. Esa es la situación en todos los sectores. Una especie de liberación de energías y creatividades, de alivio por no tener el ojo del patrón en la nuca y poder trabajar en libertad".

4.2 La relación entre pares, sus bases y el surgimiento de la solidaridad.

Salvado el asunto discutido en el párrafo anterior, corresponde preguntarse por las posibilidades de una relación realmente horizontal, solo posible en el marco de relaciones entre pares.

Las relaciones entre hermanos presentan características que las diferencian de las relaciones con la autoridad (lugar el patrón, jefe, capataz, gerente, etc.) y esto es porque se ha de haber abandonado toda competencia entre iguales, ya que ésta es un fiel reflejo de que aún predomina la necesidad de reconocimiento de la autoridad. Se compete para que un tercero confirme que uno es mejor que el otro, tema de las viejas peleas entre hermanos. Cuando se toma conciencia que el otro, el hermano, el verdadero alter ocupa el mismo lugar que yo en la estructura, lo cual nos iguala, es posible entonces dejar de mirar hacia arriba, al jefe-padre para poder hacerlo de otro modo hacia el costado donde se halla el hermano, el que sin duda está en una situación idéntica a la propia.

En el hermano es con quien se establecen ciertos acuerdos, pactos y complicidades (Foladori 2017) y se habla de temas que no se hablan con los padres. Este lugar del par será esencial para poder crear una estructura realmente autogestiva sin órdenes y bajo un diálogo que supone que nadie sabe más que otro sino que se reconocen diferencias, que en la medida en que son tomadas en cuenta, constituyen un enriquecimiento tanto para la planeación en común como para la ejecución del proyecto autogestivo planteado (Lopez Mercao y Bello, 2014).

Hay que aprender a conversar con los pares renunciando a todo afán de dominación, de ejercer poder sobre el otro, renunciar a ejercer control sobre los demás. No será fácil ya que no solamente supone renunciaciones sino también defender el lugar propio y denunciar todo intento de dominación y de sometimiento que provenga de otro, de los demás. Con mi hermano me tengo que poner de acuerdo, es la relación que posibilita la cooperación más que la colaboración, (que es algo que realizo con el trabajo que está haciendo otro, por lo que me someto a sus directrices). Coopero cuando co-opero (Foladori y Ruiz 2017).

Considerar al otro un igual es reconocerlo. Dejours (2013) muestra que hay dos tipos de reconocimiento en el trabajo: aquel que proviene de las figuras de autoridad y aquel otro reconocimiento que llama de belleza, que proviene de los propios compañeros, de los iguales. El segundo es el valorizado por los trabajadores ya que si se realiza es porque responde al sentir de los compañeros, sin perseguir segundas intenciones (lo cual está siempre como sospecha cuando proviene de la jerarquía). Porque además, en la medida en que los pares realizan el mismo trabajo que uno, solo ellos pueden evaluar la calidad del trabajo y reconocerlo. Ni siquiera el capataz o jefe está al tanto de la complejidad del trabajo que realiza cada trabajador como para poder valorar rigurosamente si el trabajo está bien hecho.

La relación de pares supone la posibilidad de que surja también el sentimiento de solidaridad que creo está presente en aquella maravillosa frase del Che cuando decía sentir como propia toda injusticia que se realice sobre cualquier ser humano en cualquier parte del mundo.

En rigor, el tema de la fraternidad es colocado en la discusión social en la ideología que plantea la revolución francesa.

Hernández (2013:31) da cuenta de cómo los obreros se liberan de “viejas costumbres de pasividad, sumisión y obediencia superando el sentimiento de impotencia frente al patrón. Se inicia un proceso de desajenación, de emancipación en el sentido real del término y ponen en discusión la cuestión del dominio del capital sobre las máquinas y el trabajo.”

Algunas conclusiones.

La tensión que generan las polaridades gestión delegada- autogestión va a regir el funcionamiento completo de estos emprendimientos. Pero a diferencia de las instituciones que siguen el modelo Estado, movimientos en los que la mayoría de las personas están habituados, para el caso de estas nuevas instituciones (autogestión) no existe nada allí de lo conocido ya que como lo han señalado varios autores se trata de un modelo inventado en cada oportunidad por los trabajadores. Por tanto, mientras en el plano de lo conocido se reproducen siempre las mismas dinámicas, para el caso de las instituciones “nuevas” cada caso es particular y responde a la manera específica en que el grupo de trabajadores se ha dado a la tarea de producir un modelo que vaya tomando distancia de aquel oficial.

Esto es importante por cuanto hace a la naturaleza de los obstáculos y dificultades con el que cada emprendimiento pudiera encontrarse al construir su camino autogestionado, transitando por las contradicciones que se abren a la tensión mencionada. Por tanto, las variaciones en crear caminos alterativos no son en lo absoluto renuncias sino posibilidades de producir nuevas rutas en el entramado normativo al crear y recrear las herramientas autogestivas.

Como fue mostrado los obstáculos objetivos resultan más sencillos de abordar por cuanto aparecen como ajenos al funcionamiento del emprendimiento. Son dificultades que el sistema estatal les genera en tanto su afán normalizador busca una y otra vez imponerse. Por tanto, se sabe muy bien contra quien luchar y se pueden elegir las estrategias más precisas para lograr avanzar. Además, identificado el enemigo exterior (el sistema estatal) el grupo del emprendimiento se une para defenderse, apoyarse mutuamente y cooperar en la búsqueda de las soluciones para sostener el proyecto vivo.

Otra cosa son las resistencias subjetivas que tienden a reproducirse de manera espontánea sin siquiera darse cuenta de la tendencia a autoimponerse como “retorno de lo reprimido” inconsciente. Va a ser después de haber “traicionado” en la acción aquellos principios acordados de viva voz que puede retornarse al análisis de las circunstancias, siempre con la intención de no volver a repetir la historia. Pretensión muy difícil de cumplir y que requerirá largas discusiones y análisis del colectivo de trabajadores. En este caso el enemigo no es identificable exteriormente sino que se lo porta en la subjetividad de cada quien, es parte de las costumbres, son herramientas que se han utilizado durante largo tiempo y es a su vez difícil renunciar a ellas. Pero estos son los cambios importantes que han de partir de la interioridad del colectivo para construir la nueva institución que todos anhelan.

Bibliografía

- Avron, H. (1982) La autogestión. México, D.F.: Fondo de cultura económica.
- Bauleo, A. (1977) Contrainstitución y grupos. Madrid: Ed. Fundamentos

Brecha, periódico (2019) 25 de enero. Montevideo.

Centro de Documentación de Empresas Recuperadas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, (2014) Nuevas empresas recuperadas 2010-2013. Buenos Aires: Peña Lillo, Ed. Continente.

Clastres, P. (1974) *La Société contre L'État*. Paris: Les Éditions de Minuit.

Dejours, C. (2013) *Trabajo vivo*, T. II. Buenos Aires: Ed. Topia

Federación de Cooperativas de Trabajo y Solidaridad – TRASOL (2018). *Trabajo sin patrón. Experiencias y reflexiones desde la autogestión*. Santiago de Chile: Ed. Quimantú.

Fernandez, A.M. y Borakievich, S. (2007) *La anomalía autogestiva*. Trabajo presentado en el Primer Encuentro Internacional de debate: “La economía de los trabajadores: autogestion y distribución de la riqueza”, realizado en la Facultad de Filosofía y Letras, U.B.A., 19-21 de julio de 2007.

Foladori, H. (2019) *Cambios en la estructura institucional del trabajo y sus efectos en la salud mental*. Inédito.

Foladori, H. (2018) ¿Las Unidades Productivas Recuperadas por los Trabajadores (UPRT) son cooperativas? *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, v.10, n.26,(p.115-137)

Foladori, H. (2017) *Cooperación en unidades de producción recuperadas por los trabajadores (UPRT) y sus efectos en la subjetividad*. En Foladori, H. y Ruiz, N., *Pensar en Grupo*. Santiago de Chile: Ed. Universitaria.

Foladori, H. y Ruiz, N. (2017) *Pensar en grupo. El trabajo de co-operar*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Flores, T. (2005) *De la culpa a la autogestión. Un recorrido del Movimiento de Trabajadores Desocupados de La Matanza*. Buenos Aires: Ed. Continente.

Hernandez, M. (2013) *El movimiento de autogestión obrera en Argentina*. Buenos Aires: Ed. Topía.

Lopez Mercao, J. y Bello, H. (2014) *Autogestion, un rumbo de todos*. Montevideo: Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Lourau, R. (1980) *El Estado y el inconsciente*. Barcelona: Kairos Ed.

Louraru, R. (1975) *El análisis institucional*. Buenos Aires: Ed. Amorrortu

Mendel, G. (1993) *La sociedad no es una familia*. Buenos Aires: Paidós.

Rosanvallón, P. (1979) *La autogestión*. Madrid: Ed. Fundamentos

