

Enciclopedia
Internacional
de la

autogestión

Volumen II

LA AUTOGESTIÓN ES TANTO UN OBJETIVO COMO UN CAMINO

Como fin, la autogestión integral constituye la forma de organización y el modo de funcionamiento de una sociedad basada en la participación de todos en todas las decisiones en el campo económico y político, en todos los niveles de la sociedad.

Como camino, la autogestión es necesaria para acumular fuerzas, para demostrar que las dominaciones y las jerarquías no son fatales y que otra sociedad no capitalista es posible.

La ambición de la Asociación por la Autogestión es promover la reflexión y la educación popular sobre el tema de la autogestión. Tiene como objetivo compartir experiencias de forma crítica sin transformarlas en modelos normativos, y apoyar cualquier iniciativa en línea con un proyecto emancipador.

Este segundo volumen se centra en la autogestión en América del Norte y en Europa.

AUTOGESTION

L'ENCYCLOPÉDIE INTERNATIONALE

tome 2

EDITIONS
SYLÉPSE

VV AA

ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LA AUTOGESTIÓN

Volumen II

Obra publicada en colaboración con la Asociación por la Autogestión

www.autogestion.asso.fr

© EDICIONES SYLLEPSE 2019

edition@syllapse.net

Libros para ir más allá de lo imposible

Traducción y edición digital: C. Carretero

Difunde: Confederación Sindical Solidaridad Obrera

http://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/biblioteca.html

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS

NOTA EDITORIAL

PARTE III: AMÉRICA DEL NORTE

LA UTOPIA A LOS MANDOS

I. ESTADOS UNIDOS

II. CANADÁ

PARTE IV: EUROPA Y ALREDEDORES

III. BÉLGICA

IV. ESPAÑA

V. PAÍS VASCO

VI. FRANCIA

VII. Córcega

VIII. GUADALUPE

IX. GRAN BRETAÑA

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

Alberto Acosta, Michel Antony, Dario Azzellini, Isabelle Bleton, Pierre Cours–Salies, Emmanuel Delgado–Hoch, Magali Della Sudda, Anne Guérin, Daniel Guerrier, Ralf Hoffrogge (workerscontrol.net), François Longéras, Christian Mahieux, Gus Massiah, Alexandar Matkovic, Julie Matthaei, Sylvie Mayer, Frank Mintz, Eduardo Montes (Frente de Economía Social–La Campora), Irène Paillard, Sylvain Silberstein, Nils Solari, Alan Tuckman (Workerscontrol.ny), el Comité para la 'cancelación de la deuda del tercer mundo (Lieja), Éditions Anthropos (París), François Maspero (París), La Brèche (París), Queimada (Madrid) y Espartaco (París), Institut Tribune socialiste (París), Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión (Madrid), el Instituto Internacional de Investigación y Formación (Amsterdam), el Centro Tricontinental (Louvain–la–Neuve), el Centre Europe Tiers Monde (Ginebra), la cooperativa Sub, Union syndicale Solidaires, A contre (Lausanne), Inprecor (París), Labor Notes (Detroit), Revue d'études comparatives Est–Ouest (París), la asociación Radar (Montreuil), el sitio Workerscontrol.net. Sin olvidar a quienes dan vida a la autogestión en el día a día y a quienes nos han confiado su documentación, sus colecciones de carteles y fotos y por supuesto sus textos.

Pasar del reino de la necesidad al reino de la libertad implica ir más allá del capitalismo. Pero tal superación sólo puede tener lugar si es “consciente y metódicamente deseada” por las fuerzas sociales interesadas en la transformación del mundo y, en primer lugar, por aquellos que participan en el proceso de producción.

Los problemas del socialismo

André Gorz, 1966

NOTA EDITORIAL

QUE ESTA ENCICLOPEDIA SE CONVIERTA EN UN BIEN COMÚN

Ediciones Syllepse

Cuatro años después de su publicación, las ediciones de Syllepse ofrecen acceso libre y gratuito a *Autogestión. La enciclopedia internacional*.

Compuesto por trescientas entradas escritas por ciento cincuenta autores de muchos países, la Enciclopedia cubre los cinco continentes, treinta y cinco países y se extiende desde 1848 hasta la actualidad. Se trata de un proyecto internacional a gran escala, multilingüe y de largo plazo.

Esta Enciclopedia convoca y combina la Comuna de París, la Revolución Rusa, la España libertaria de 1936, la Yugoslavia titista, la Hungría de los consejos obreros, la Argelia de la independencia, la Checoslovaquia de la primavera, la Polonia de Solidarnosc, la Francia de Lip, las utopías norteamericanas,

poder popular chileno y portugués, Black Power, Porto Alegre, revoluciones árabes, brotes de autogestión chinos, australianos y japoneses, Venezuela, los mineros del país de Gales, las alternativas, los astilleros del Clyde, el inmenso volcán autogestionado sudamericano, el zapatismo, el procomún, la transición energética y ecológica, el feminismo, la escuela y la cultura, la ciudad, los memorandos de Grecia, las recuperaciones de empresas de Francia, Italia, Croacia, y por supuesto, Argentina, Brasil y Uruguay...

Algunas de las contribuciones escritas en 2015 o antes pueden parecer anticuadas, e incluso rebasadas por el curso de los acontecimientos. Por ejemplo, los aportes sobre Venezuela y, más ampliamente, los referentes al continente sudamericano. Sin embargo, las posibilidades descritas en estos artículos, incluso si se han superado, siguen siendo un hecho para el futuro.

Si esta Enciclopedia es el “buque insignia” del anclaje de la autogestión de nuestra editorial, muchos títulos de nuestro catálogo se refieren más o menos explícitamente a la autogestión como práctica crítica de las relaciones de explotación y dominación. Señalaremos aquí algunos de ellos, entre los más emblemáticos: [Cooperativas contra el capitalismo](#); [Dispensarios griegos autogestionados](#); [Ocupar, resistir, producir](#); sin olvidar la revista [Les Utopiques](#), cuyo número 10 está dedicado a la autogestión.

Para facilitar la lectura de las 2398 páginas del libro, lo hemos dividido en seis volúmenes. Todos pueden elegir de acuerdo con sus deseos de material en el que pensar. Invitamos a los

lectores a distribuir los archivos PDF a aquellos que puedan estar interesados. No estamos defendiendo ningún derecho de propiedad aquí.

Esperamos que esta enciclopedia se convierta en un bien común para su uso libre por todos.

Estos primeros seis volúmenes serán seguidos por tantos volúmenes como lo permitan la experiencia de autogestión y la reflexión.

Marzo 2019

PARTE III

AMÉRICA DEL NORTE

LA UTOPIA AL MANDO

Patrick Le Tréhondat y Patrick Silberstein

Diciembre de 1871, 70.000 manifestantes marchan por las calles de Nueva York ante la convocatoria de la Asociación Internacional de Trabajadores para rendir homenaje a la recientemente asesinada Comuna de París. La condena del crimen de Versalles y el homenaje a los comuneros subrayan la influencia de esta experiencia del autogobierno parisino en el movimiento obrero estadounidense y los movimientos de negros y mujeres.

Al final de la Guerra Civil (1861–1865), estos movimientos se radicalizaron con el ímpetu emancipatorio que desencadenó la destrucción del sistema esclavista. De hecho, aún hay que medir el alcance total del trastorno que esto causó. Entonces, según Kevin Anderson, el evento, en suelo estadounidense, fue una de las incursiones más formidables de la sociedad en la propiedad privada:

La abolición de la esclavitud sin compensación representa la mayor expropiación de propiedad capitalista privada en la historia, junto con la Revolución Rusa de 1917. De repente acabó con toda una clase social, la de los terratenientes. Las plantaciones del Sur que se habían enriquecido durante siglos con la inmensa acumulación de riqueza proveniente de la producción de azúcar, tabaco, algodón y otros productos, pero también con otro comercio de “bienes”: el de los propios esclavos (Anderson, 2013).

La propiedad privada de los “medios de producción” y la emancipación parecían, pues, claramente irreconciliables. Por tanto, el movimiento obrero radical exigirá la abolición de la “esclavitud asalariada” como consecuencia lógica de la abolición de la “propiedad de esclavos”.

La nueva dinámica social que se estructura en torno a los derechos sociales (la reducción del tiempo de trabajo se convierte entonces en un reclamo internacional), la igualdad de derechos para negros y mujeres y que tiene como objetivo “completar la revolución estadounidense”, será sin embargo rota por la coalición burguesa del Norte, que hará una alianza un poco más tarde con los pudientes del Sur, mediante el despliegue de medios dignos de una nueva guerra civil (Blackburn, 2012).

El movimiento radical, sin embargo, encontró en esta posible coalición un crisol que lo marcaría para siempre. Ese es el hilo conductor de las contribuciones aquí presentadas. Abarcan casi dos siglos de luchas donde la cuestión de la propiedad y la construcción de alternativas, aquí y ahora, por parte de

explotados y dominados están indisolublemente ligadas. En esta suma de experiencias o hechos, cabe destacar que, sin esperar un “gran ocaso”, concepción más europea que americana, la pregunta que se plantea es la de la gestión de tal o cual sector particular de la sociedad sobre nuevos criterios y según una nueva organización. Se desarrollan respuestas parciales y globales, a menudo por separado y a veces articuladas.

Tierra prometida y Socialismo Utópico

Unos treinta años después de la independencia, los Estados Unidos de América, escribe Marianne Debouzy (1997), son un país, cuyo “destino aún no está definitivamente sellado”. El Nuevo Mundo, desprovisto de feudalismo, parecía de hecho abierto a todas las hipótesis. En Estados Unidos, escribe, “el utopismo no tenía nada de utópico” y varios movimientos, en particular los asociacionistas¹, los discípulos estadounidenses de Fourier, encuentran allí aire libre para implementar sus proyectos comunitarios. Grupos religiosos más o menos disidentes y socialistas utópicos forman numerosas comunidades y colonias utópicas.

1 Marianne Debouzy (1997: 465) señala que algunos de los utopistas dirigieron organizaciones “donde tenían influencia hacia la adopción de un programa que ofreciera a los trabajadores “soluciones” para escapar del trabajo asalariado: reforma agraria o cooperativa de la producción”.

El fracaso de la New Harmony –fundada en 1825 por Robert Owen en Indiana– y las demás colonias utópicas darán lugar a la dispersión de los partidarios de Owen, Fourier y Cabet en los movimientos sociales donde se difundirán las experiencias de la utopía concreta de construir hoy para preparar el futuro. Por su parte, la joven clase trabajadora, que se está desarrollando en las industrias del noreste, muy pronto se equipará con las organizaciones que necesita para liderar la lucha de clases. Radicales, utópicos, anarquistas, comunistas, miembros de la Internacional, abolicionistas y exiliados de la revolución de 1848 darán, de manera contradictoria, nacimiento a una contienda radical cuya impronta utópica, incluso mesiánica, es casi permanente.

Jacqueline Pluet y Olivier Corpet (1975) atribuyen así la radicalidad de las protestas que sacuden al país a que las corrientes que las llevan están inspiradas “al mismo tiempo por el populismo, el cristianismo evangélico, los utopistas y el marxismo europeo”.

Las luchas de Estados Unidos también son significativas a través de una implementación muy particular de “caminar por separado para atacar juntos”. Lo que podemos llamar, aquí o allá, “unidad popular”, “unidad de acción”, o incluso “bloqueo”, toma la forma de “coaliciones” a través del Atlántico. Estos reúnen en formas de geometría variable, de forma puntual o más duradera, un “arco iris” de diferentes componentes (asociaciones, organizaciones, sindicatos, iglesias, etc.) que actúan por un objetivo común, pero de acuerdo con sus determinantes específicos, sin acción conjunta y sin fallas de

los distintos componentes; siendo fundamental el objetivo a alcanzar.

La acción de autogestión en sus diversas formas se convierte así en fermento de unidad o de espacio de unidad, porque es el proyecto que reúne más individualidades. La utopía de la transformación social, más que una perspectiva, se convierte entonces en una inmediatez y una necesidad.

Julio 2015

Para saber más

Anderson, Kevin (2013), “El Lincoln de Spielberg, Karl Marx y la Segunda Revolución Americana”.

Blackburn, Robin (2012), prefacio a *Karl Marx y Abraham Lincoln, Una revolución inconclusa: secesión, guerra civil, esclavitud y emancipación en los Estados Unidos*, París / Quebec, Syllepse / M. Editor.

Debouzy, Marianne (1997), “El movimiento socialista en los Estados Unidos hasta 1918”, en Droz, Jacques (1997), *Histoire générale du socialisme*, t. 2, de 1875 a 1918, París, Presses Universitaires de France.

Pluet, Jacqueline y Olivier Corpet (1975), “¿Autogestión en Estados Unidos?”, *Autogestion et socialisme*, n ° 32, noviembre.

ESTADOS UNIDOS (1880–1940)

EL AMANECER DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO AMERICANO

Patrick Le Tréhondat

El primer movimiento cooperativo americano se desarrolló entre los nativos del continente: las tribus amerindias cuyas familias extendidas ponían todo en común. Se desconocía la propiedad privada de los recursos naturales, se compartían los medios de producción. La tribu Soshones, cercana a los Comanches, practicaba colectivamente la caza de conejos con redes, cuya propiedad era colectiva. La Confederación de los iroqueses, por ejemplo, practicó la democracia tribal a gran escala. El consenso era el método preferido para cualquier toma de decisiones que afectara la vida de las tribus. La práctica de lo “común” fue compartida por todas las tribus indias.

Organizados en forma de cooperativa, los primeros pobladores que se asentaron en suelo americano tuvieron que reembolsar el costo de su viaje a compañías de crédito. Por tanto, entran rápidamente en conflicto con los financieros de Londres, que ven con malos ojos su creciente autonomía. En 1623, se eligió un gobierno rebelde, en principio un hombre (las mujeres están excluidas) un voto y administraba la colonia. Sin embargo, este espíritu democrático no iba a durar mucho.

Un siglo después, en 1778, estalló la primera huelga en suelo estadounidense. Veinte sastres de Nueva York dejan de trabajar debido a un recorte salarial. Para resistir a su jefe y a los rompehuelgas, fundaron su cooperativa.

En 1791, en Filadelfia, se repitió el mismo escenario con los carpinteros que reclamaban la jornada de diez horas. Dentro de la cooperativa que fundaron aplican la pretendida reducción de jornada. La cooperativa, en la mente de los huelguistas, solo debería durar el tiempo que durase la huelga, y desaparece efectivamente cuando falla el movimiento y se reanuda el trabajo. Un año después, los zapateros que luchaban por un aumento salarial crearon una cooperativa de producción. Organizados en un sindicato, ganaron a más de la mitad de los zapateros de la ciudad para su causa y, a diferencia de sus predecesores, obtuvieron satisfacción.

Se desarrolla la creación de cooperativas como medio de lucha para resistir a los empresarios. Hasta 1840, cuando la producción se basaba principalmente en la artesanía, la creación de cooperativas era relativamente fácil. La inversión en máquinas o medios de producción era relativamente baja.

Por su parte, los consumidores también organizan cooperativas de las que el modelo de Robert Owen es el prototipo. Josiah Warren, después de pasar por New Harmony², crea una cooperativa de intercambio, Time Store, cuya unidad de cuenta es el tiempo de trabajo. Sin embargo, la tienda cerrará después de tres años de actividad. Esta experiencia inspirará otros proyectos en los que se excluyó toda moneda.

La cooperativa, un arma sindical

A principios de la década de 1830, el sindicalismo, en pleno desarrollo, sufrió muchas derrotas. Luego se fundan cooperativas para emplear a miembros sindicalizados desempleados. Aparecen dos federaciones sindicales: la Asociación de Agricultores, Mecánicos y Obreros de Nueva Inglaterra y la National Trades Union (NTU).

La primera surge de la lucha por reducir la jornada laboral. Para apoyar a sus afiliados, víctimas de la represión antisindical, se fundaron alrededor de cuarenta cooperativas (comercios, fincas, etc.). La NTU, una alianza de diferentes sindicatos, defiende la abolición del trabajo asalariado a favor

² En 1825, varios cientos de discípulos de Robert Owen se habían establecido en New Harmony, Indiana, para trabajar la tierra, la ganadería y la industria del cuero. La pequeña ciudad se iba a construir según los deseos de Robert Owen para permitir la vida comunitaria. A pesar de su fracaso, New Harmony tendrá una influencia duradera y sus miembros se extenderán a los Estados Unidos.

de un sistema cooperativo. Así, cuando la huelga de los pintores de Nueva York, miembros de la NTU, fue derrotada, fundaron su cooperativa. En 1847, los fundadores de Cincinnati también sufrieron una grave derrota y algunos de ellos optaron por fundar, con éxito, una cooperativa de producción. Los de Pittsburg optan por imitarlos. Al año siguiente, 80 sastres de Nueva York tomaron el mismo camino después de una lucha perdida. En muchos otros lugares, los trabajadores están haciendo lo mismo.

Durante este período, la inmigración masiva de Europa reforzó el desarrollo de ideas cooperativas, especialmente gracias a los inmigrantes alemanes. Así, Wilhelm Weitling, compañero de Marx, fundó una cooperativa llamada Communia en Iowa.

La cooperativa, que surgió de la derrota social, también es experimentada por Kate Mullan y 300 lavanderas de Nueva York que fundaron el primer sindicato de trabajadoras, el Collar Laundry Union (CLU). Las empresas se negaron a utilizar lavanderías sindicalizadas, la CLU respondió creando su propia cooperativa de lavandería que luego debe enfrentar el acoso de los patrones–clientes. La CLU desaparecerá el año siguiente.

La gran huelga ferroviaria de 1877 dio un nuevo impulso a las ideas cooperativas. Durante este conflicto muy violento que involucra a decenas de miles de trabajadores ferroviarios, los huelguistas de Pittsburg toman el control de la ciudad durante cinco días. En el centro del conflicto, los Caballeros del Trabajo³

³ Los Caballeros del Trabajo es el nombre de una organización sindical importante en la historia del movimiento obrero norteamericano del siglo XIX, surgida en 1869. Nació como sociedad secreta para evitar la represión. (N. d. t.)

juegan un papel decisivo. El conflicto transformará la organización atípica de los Caballeros del Trabajo: con 50.000 mujeres en sus filas, los Caballeros son también una de las primeras organizaciones mestizas; en su apogeo, en 1886, tendrán más de 700.000 miembros.

En 1883, la organización sindical gestionaba alrededor de sesenta tiendas cooperativas. Ese mismo año, los mineros en Indiana que habían sido excluidos decidieron arrendar tierras mineras para trabajarlas ellos mismos. Con la ayuda de su organización, fundaron la primera gran cooperativa de producción. Los Caballeros dedican 20.000 dólares al negocio, porque para ellos la cooperativa “debería ser un vínculo directo con la nueva sociedad que quería construir”. Pero obstáculos insuperables se interponen en el camino de la distribución de carbón de la cooperativa y desaparece.

Este fracaso no desanima a los Caballeros que continúan animando a sus miembros a fundar cooperativas. En 1886, la organización gestionaba alrededor de 200 cooperativas, la mitad de las cuales eran cooperativas de producción (minas, fundiciones, ladrilleras, etc.). Los productos de las cooperativas de producción que son miembros de los Caballeros del Trabajo llevan una etiqueta para informar al público del origen de los productos. Al mismo tiempo, también había 334 cooperativas de trabajadores no afiliadas a los Caballeros del Trabajo.

Pero esta red de cooperativas pronto sería destruida con el declive de los Caballeros del Trabajo. La primera causa de su desaparición es su sorprendente negativa a apoyar la lucha general por las ocho horas, mientras que la Federación

Estadounidense del Trabajo (AFL), una nueva organización sindical –que organizaba principalmente a trabajadores cualificados blancos y masculinos– lo hacía. La paradoja es que los Caballeros participaron con mayor frecuencia en este movimiento por la reducción del tiempo de trabajo, pero sin que apareciera su organización como tal.

En mayo de 1886, la explosión de una bomba en Haymarket Square en Chicago, con motivo de una manifestación contra la represión policial, desató una vasta ola de represión que golpeó duramente a los Caballeros del Trabajo y de la que fueron las primeras víctimas sus cooperativas. Los empresarios entendieron el peligro que representaba el movimiento cooperativo de trabajadores y por ello organizaron un aislamiento económico sistemático de estos cuerpos de resistencia. Para John Curl, “la destrucción de las cooperativas de los Caballeros marca el final de un período en el que la masa de trabajadores buscaba en la cooperativa una estrategia para liberar a su clase de esta esclavitud” (Curl, 2009).

A principios del siglo XX, el nacimiento del Partido Socialista de América (SPA) revigorizaría el movimiento de cooperativas de trabajo. Desde su fundación, el SPA cuenta con una oficina de información sobre cooperativas. En sus discursos, Eugene V. Debs, su director principal, defiende la necesidad de fundar cooperativas. Además, la nueva ola de radicalismo no deja de tener efecto en el movimiento sindical; así, ciertos activistas de la AFL que ya no apoyan la opción de depender exclusivamente de la aristocracia trabajadora, fundaron la Industrial Worker of the World (IWW).

Durante la Primera Guerra Mundial, las cooperativas de consumo se multiplican debido a una inflación galopante que aplasta el poder adquisitivo de los trabajadores. Fue en 1918, por iniciativa de Carl Lunn, vicepresidente del sindicato de trabajadores de lavandería, cuando apareció la primera cooperativa de consumidores en Seattle. A finales de 1918, tendrá 253 familias miembros.

Estas cooperativas, como la que abrió el Sindicato de Carniceros, no están aisladas de los movimientos sociales. Así, durante la huelga general de Seattle en 1919, brindarán asistencia material a los huelguistas y, como los trabajadores, también serán severamente reprimidos. Cuando estalló la huelga de 35.000 estibadores, el cooperativismo le dio su apoyo y se repartieron 10.000 panes entre los huelguistas. Inmediatamente, siguiendo instrucciones del alcalde de Seattle, la policía allanó las instalaciones de las cooperativas y confiscó sus propiedades. Si la violencia de la reacción puede sorprender, es inmediatamente comprensible al leer el periódico sindical que perfila las perspectivas del movimiento:

De continuar la huelga, se podría hacer creer al movimiento obrero que para evitar el sufrimiento general es necesario recurrir a más y más actividades bajo su propia dirección.

Ante la amenaza de enfrentamiento con el ejército y bajo la presión de la dirección de la AFL, los huelguistas votaron para reanudar el trabajo. La represión resultante se dirige

específicamente al periódico sindical y a los activistas de SPA e IWW. Sin embargo, el movimiento cooperativo de Seattle resistirá y se desarrollará hasta 1920, la recuperación económica, de corta duración, no le permitirá luchar en términos de precios con el sector privado.

La cooperativa Charlot

Charlot, Charlie Chaplin, había creado en 1917 su propia productora. Pero el movimiento para concentrar la industria estadounidense también afecta al cine, y en particular a la distribución, un sector clave para la vida de una película. Así, en 1919, la distribuidora de las películas de Charlie Chaplin se fusionó con Paramount con el fin de monopolizar y controlar el sector. Charlot y sus amigos, los actores Mary Pickford y Douglas Fairbanks, luego formaron su propia cooperativa de distribución de películas, United Artists Studios, para garantizar el control total de su trabajo. Si United Artists se ha convertido posteriormente en un gigante capitalista, la cooperativa inicialmente mantuvo vínculos con el movimiento laboral cooperativo. Esta iniciativa sin duda aumentó el historial policial de Charlot, quien fue expulsado de Estados Unidos en 1952, acusado de simpatías comunistas por el Comité de Actividades Antiamericanas. En realidad, el FBI se había interesado en él ya en 1911, probablemente debido a sus inclinaciones cooperativas.

Con la depresión de 1929, estaba a punto de comenzar un nuevo capítulo en el movimiento cooperativo estadounidense. A causa de la crisis y la pobreza, eran entonces sobre todo las cooperativas de consumo las que iban a desempeñar un papel protagonista como arma de autodefensa social.

En la ciudadela del capitalismo, la cooperativa como arma de lucha de clases ha marcado profundamente los movimientos de emancipación. Permitted construir bases de retaguardia de retirada y resistencia para los explotados. Está impregnada de la cultura popular estadounidense.

Abril 2015

Para saber más

Curl, John (2009), *For All the People : Uncovering the Hidden History of Cooperation, Cooperative Movements, and Communalism in America*, Oakland, PM Press.

LA COMUNA DE SEATTLE

Patrick silberstein

Tras el armisticio, habiendo sido restaurado el derecho de huelga, los 35.000 trabajadores de los astilleros –privados pero trabajando bajo órdenes federales– de Seattle, la gran ciudad portuaria en el noroeste del país, votaron por una huelga general para obtener un aumento de salario.⁴

Un comité central de huelga compuesto por trescientos delegados de los locales y el comité ejecutivo de quince miembros está en funcionamiento cuatro días antes del inicio del paro laboral.

Una idea se ha afianzado dentro de los sindicatos y el comité de huelga: para que la huelga sea grande, debe tomar otras formas que las que tradicionalmente se ven en Seattle. La huelga general, se recuerda, debe dirigirse contra los patronos y contra el gobierno federal, pero no contra los 300.000

⁴ En el otoño de 1919, los estibadores de Seattle se negaron a cargar los barcos que transportaban equipo militar para el ejército blanco del general Kolchak, que operaba desde Siberia.

habitantes de la ciudad, quienes no deben sufrir las consecuencias del cese total de todas las actividades.

A pesar de las diferencias sobre los objetivos de la huelga, –¿una dura huelga de protesta o el inicio de un movimiento revolucionario?–, el Comité de los Quince, acuerda un lema: “¡Juntos ganaremos!” (O'Connor, 2009). Ante la magnitud de la movilización que está surgiendo, el comité se enfrenta rápidamente al problema de ejercer el “control” de la ciudad. Según Jeremy Brecher (2013), el comité de huelga era nada menos que un “contragobierno cuasi local” que no solo proporcionaba liderazgo para el movimiento de huelga, sino que también decidía qué debería y qué no debería funcionar.

Una huelga general activa

Por lo tanto, se decidió con los sindicatos interesados que los hospitales, los bomberos y la recolección de basura continuaran funcionando. Los empleados de estas empresas y servicios estarán, por tanto, “exentos” de la huelga. Los recolectores de basura acuerdan trabajar para recolectar solo desechos perecederos; las empresas lácteas continúan asegurando sus entregas; trabajadores de lavanderías industriales elaboran un plan de huelga para seguir abasteciendo a los hospitales; el personal de limpieza mantiene ciertas instalaciones como hospitales; los electricistas continúan abasteciendo hospitales, estaciones de bombeo y cámaras frigoríficas... Jeremy Brecher dice que los empleadores

y los funcionarios de la ciudad, así como el propio alcalde, marcharon frente al comité de huelga para pedir exenciones (Brecher, 2013). Cita algunos ejemplos de las decisiones tomadas por el comité de huelga:

- Empresa de limpieza para el mantenimiento de edificios comarcales: “Rechazado”.

- Sindicato de Camioneros para el transporte de combustible en nombre del hospital sueco: “Acuerdo”.

- Puerto de Seattle: carga de un barco del gobierno; las autoridades portuarias garantizan que se trata de una emergencia y que no se trata de un transporte de tipo comercial: “Acuerdo”.

- Farmacéuticos: “Sólo se servirán recetas médicas con la autorización del comité central de huelga”.

Los vehículos autorizados a circular llevan el letrero “Exento por el comité central de huelga”, al igual que todas las empresas autorizadas a no dejar de trabajar. Finalmente, dos días antes del inicio de la huelga general, se hizo un llamamiento a los excombatientes que regresaban del frente europeo y pertenecían a organizaciones de trabajadores pidiéndoles que se alistaran en la Guardia Laboral para “mantener el orden público”.

Si bien recuerda que durante la huelga general, “el movimiento obrero alimentará a la población” –se instalan restaurantes de bajo costo en los edificios públicos– “cuidará de los niños y los enfermos y garantizará el orden”. El *Seattle*

Union Record da el 4 de febrero algunos indicios sobre los debates que atravesaron el comité de huelga:

Unos pocos entusiastas exaltados querían que solo se alimentara a los huelguistas y que el público soportara graves molestias. Aparte del aspecto no humanitario de estas propuestas, debemos entender esto: no es la retirada de la fuerza de trabajo, sino el poder controlador de los huelguistas lo que asegurará la victoria.

El editorial traza principalmente perspectivas generales para el movimiento de huelga:

El cierre único de las industrias de Seattle no tendrá ningún efecto sobre los caballeros del este que simplemente pueden dejar que el noroeste se derrumbe, ya que es de dinero de lo que estamos hablando.

Por otro lado, el cierre de las industrias de Seattle controladas por el capitalismo mientras el movimiento obrero se organiza para asegurar el abastecimiento de la población [...] y para asegurar el orden, les hará pensar que [...] es muy similar a la toma del poder por parte de los trabajadores.

El movimiento obrero no se contentará con cerrar negocios, reiniciará, bajo la dirección de las profesiones interesadas, las actividades necesarias para preservar la salud y el orden público.

Y si la huelga continúa, para evitar que la población sufra, el movimiento obrero puede tener que involucrarse cada vez más en actividades bajo su propia dirección.

El editorial añade: “Por eso decimos que vamos por un camino que lleva a quién sabe dónde⁵” (Brecher, 2013). Adoptada el 5 de febrero por el Seattle Central Labor Council, una resolución presentada por los sindicatos de tendencia socialista estipula que si la huelga continúa y los empleadores se niegan a acceder a las demandas, entonces el comité de huelga tendrá que “hacerse cargo de las industrias de construcción naval, eliminar a los patronos y administrar los astilleros en interés de los trabajadores” (O'Connor, 2009).

La huelga comenzó el jueves 6 de febrero a las 10 a.m. Duraría cinco días... y terminaría con la derrota de los 100.000 huelguistas que no pudieron obtener satisfacción en las demandas salariales. Sin embargo, esta derrota tuvo un sabor especial, ya que como señala Anna Louise Strong (1972) unos meses después del final del conflicto, “los trabajadores de Seattle no regresaron al trabajo sintiéndose golpeados, tenían la sonrisa de los que consideran que ha merecido la pena, de los que sienten que han hecho lo que hacía falta”.

En junio de 1919, un sindicalista, clasificado entre los “moderados”, escribió en el *Seattle Union Record* que pensaba que “el 95% de los trabajadores estaba a favor del control de los trabajadores sobre las industrias”, y agregó que aunque estaban de acuerdo sobre el objetivo, “estaban divididos sobre

⁵ Escrito por Anna Louise Strong, el editorial fue respaldado por la Junta de metalúrgicos (O'Connor, 2009).

los medios para lograrlo”, algunos creían que este control “vendría a través del movimiento cooperativo, otros a través de la acción política y otros a través de la acción sindical”.

En su prefacio a la reedición del panfleto publicado inmediatamente después de la huelga por Anna Louise Strong, los autores hacen algunas observaciones “de actualidad”. Aunque las condiciones sociales han cambiado considerablemente, escribieron en 1972, Anna Louise Strong “da una idea de los problemas que surgen en caso de huelga general”. En segundo lugar, observan, que la huelga general de Seattle “fue mucho más lejos hacia la gestión de los trabajadores, tanto en principio como en términos prácticos, que cualquier otra huelga general en los Estados Unidos”.⁶

Durante los años 1919–1922, las ideas de la gestión obrera de la producción a menudo salieron a la luz, como lo demuestra la resolución aprobada por la huelga de Illinois del Sindicato de mineros americanos pidiendo a los trabajadores “de todas las ramas, elegir delegados a un congreso industrial que exigirá de la clase capitalista que la propiedad de las industrias sea conferida a la clase trabajadora para que toda la riqueza se produzca para el uso de la humanidad”. La resolución anuncia su intención de acudir al Congreso para aprobar una ley en este sentido (Roots and Branch, 1972).

6 “Las ideas de los huelguistas que prestan servicios parciales son útiles en caso de huelga general, pero también en huelgas sectoriales. Tal táctica puede ayudar a movilizar a los trabajadores de los lugares donde no hay huelga en torno a la huelga y, al mismo tiempo, atacar al capitalismo de manera más directa. Por ejemplo, durante la huelga de correos en 1970, los carteros en huelga acordaron distribuir cheques de asistencia social. [...] Otra idea sería que los recolectores de basura en huelga no recogen basura en los distritos comerciales ”(Roots and Branch, 1972).

Anne Louise Strong (1972) señala que, a pesar de la derrota de las protestas, ha habido un desarrollo sin precedentes de todo tipo de estructuras y actividades “lideradas por el movimiento obrero”. Así, los sindicatos han creado decenas de cooperativas de producción, consumo o servicios.

En su día, la “Comuna de Seattle” fue considerada “tanto por quienes participaron en ella como por sus adversarios” como “parte del proceso mediante el cual los trabajadores se preparan para liderar la industria y la sociedad” (Roots y Branch, 1972).

Tarde o temprano, cuando los trabajadores aprendan a gestionar, comenzarán a liderar. Y nosotros, los trabajadores de Seattle, hemos tenido, en el curso de nuestra huelga general y en medio de la tormenta, un destello de cómo será la cooperación en esta nueva era (Strong, 1972).

Junio 2015

Para saber más

Brecher, Jeremy (2013), “La huelga general de Seattle, 1919”, Libcom.org.

O'Connor, Harvey (2009), Revolution in Seattle: A Memoir, Nueva York, Haymarket. Comité de Historia del Comité de Huelga General.

Anna Louise Strong et al. [1919], The Seattle General Strike de 1919, republicado con un prefacio de Roots and Branch (1972).

CONSTRUYENDO UTOPIA

Joel Bleifuss

Mientras el país se encuentra en la recesión económica más severa desde la Gran Depresión, la gente ha estado mirando hacia atrás a la primera Gran Depresión para aprender de la administración de FDR⁷ y cómo manejó la crisis. Pero no solo los políticos del New Deal tienen algo que enseñarnos. En la década de 1930, la gente trabajadora y sus movimientos respondieron a la agitación económica de formas creativas y radicales, y ninguna más que los cientos de neoyorquinos que vivían en la Coops (Cooperativa) (rima con “lazos”).⁸

At Home in Utopia, un documental de Michal Goldman [...] cuenta la historia de la Colonia Cooperativa de Trabajadores Unidos del Bronx. Cuando se construyó en 1927, la Cooperativa (Coops), con 740 apartamentos, era el proyecto de viviendas cooperativas más grande de los Estados Unidos, y la única con martillos y hoces tallados en sus dinteles de piedra caliza.

7 Franklin Delano Roosevelt. (N. d. t.)

8 Juego de palabras: who lived in the Coops (rhymes with «loops»). (N. d. t.)

En terrenos baldíos, ubicados frente al Bronx Park, judíos de Europa del Este recientemente inmigrados, la mayoría de ellos miembros del Partido Comunista y muchos de ellos trabajadores de la confección, crearon una comunidad donde podían poner en práctica sus ideales socialistas.

La Cooperativa no fue el único experimento utópico judío en el Bronx. La unión de trabajadores textiles y de la confección, establecieron las “amalgamated houses”, los miembros de los partidos socialista y comunista construyeron la cooperativa Sholem Aleichem y los laboristas sionistas construyeron las casas Farband.

En los periódicos de idioma yiddish, los apartamentos de las Cooperativas (Coops) se comercializaban a posibles cooperadores con lemas como: “Queremos construir una fortaleza para la clase trabajadora contra sus enemigos». Las acciones de la fortaleza se vendieron a 250 dólares por habitación. En la película, Julius Lugovoy, hablando de sus padres y sus compañeros, dice: “Lo que sintieron aquí fue que eran los dueños tanto de sus apartamentos como de su destino”.

Los fundadores de Coops, creyendo que estaba naciendo un nuevo mundo, vieron a su comunidad como un paso más hacia la inevitable revolución. Pete Rosenblum tenía 2 años cuando su familia, que era dueña de una panadería cercana, se mudó a Coops. “Se esperaba que conquistáramos el mundo”, dice. “Éste iba a ser el cuartel general”.

Personas de todo el mundo vinieron a ver este paraíso de los trabajadores. La biblioteca Coops tenía 20.000 volúmenes, en inglés, ruso y yiddish. Los patios se convirtieron en jardines bien cuidados. Los clubes juveniles florecieron con acciones que eran un hervidero de actividad comunitaria.

Desde las Coops, los vecinos se propusieron vivir sus ideales. Nadie puede ser desalojado si no puede pagar el alquiler. Consecuentemente, la Depresión ejerció presión sobre las finanzas de las cooperativas y, en 1933, se dirigieron a la bancarrota, incapaces de pagar su hipoteca.

Sin embargo, en respuesta a los disturbios populares, 24 estados aprobaron leyes contra las ejecuciones hipotecarias, incluido Nueva York. Fue en este clima político que los líderes de las cooperativas pudieron negociar una suspensión contra el cierre y seguir siendo los dueños de su castillo. Los residentes del vecindario que rodea a las Cooperativas, sin embargo, no tuvieron tanta suerte. Entonces, cuando las familias del vecindario se enfrentaron al desalojo, la gente de Coops intervino.

“Las mujeres, incluida mi madre, subían al apartamento”, dice Yok Ziebel, cuyos padres eran ambos organizadores del sindicato. “Se apiñaban en el apartamento y se situaban hombro con hombro, y los ayudantes del sheriff no podían entrar para desalojar a las familias”.

Harriete Nesin Bressack, cuyo padre fue miembro fundador del Partido Comunista, acompañó a su madre en estas acciones contra el desalojo. “Recuerdo haber gritado a los policías”, dice

Bressack en la película. “Se reían y decían que veníamos del pequeño Moscú”.

Las cooperativas también estuvieron a la vanguardia de la ruptura de las barreras raciales.

Los residentes de Coops se organizaron para salvar a los Scottsboro Boys, nueve hombres y niños negros jóvenes que, en 1931, fueron acusados en Scottsboro, Alabama, de violar a dos mujeres blancas, compañeras de tren, en un vagón de ferrocarril. Y a principios de los años 30, el Partido Comunista ordenó a la administración de Coops que invitara a las familias afroamericanas a mudarse. Como resultado, se convirtió en uno de los primeros complejos habitacionales integrados de la nación, y en el hogar de algunos de los únicos niños negros en Estados Unidos que hablaban yiddish.

Pero la lealtad al Partido Comunista y la pureza ideológica resultante tenían su lado negativo. En 1943, con la Segunda Guerra Mundial reviviendo la economía, se abandonaron las leyes que impedían la ejecución hipotecaria y las Cooperativas volvieron a enfrentarse a la ejecución hipotecaria. La única salida era que los residentes de Coops aceptaran un aumento de alquiler mensual de 1 \$ por habitación. En medio de feroces discusiones, mantuvieron una reunión para decidir su destino.

«Votaron en esa reunión para no pagar el aumento del dólar mensual”, dice Rosenblum. “Y uno de los argumentos fue que, dado que éramos los líderes de la comunidad, que si la gente de Coops aceptaba aumentar su alquiler, todos los demás propietarios dirían: “Oigan, las Coops aumentaron su alquiler

así es que podemos aumentar el alquiler”». La comunidad perdió las escrituras de sus edificios y BX Corporation fueron los nuevos propietarios.

Sin embargo, durante la década de 1950, el espíritu radical que construyó las Coops continuó con la asociación de inquilinos que se ocupaba de los nuevos propietarios.

De los cuatro proyectos de viviendas cooperativas originales construidos por radicales judíos en el Bronx, el único que floreció fue la Cooperativa Amalgamada, que ahora alberga a 1.500 familias, incluidos algunos ex residentes de Coops.

Sin embargo, el ideal que inspiró a los fundadores originales de Coops, la creencia de que el bien común triunfa sobre la ganancia privada, sobrevive a través de sus hijos y nietos, muchos de los cuales siguen activos en el movimiento progresista de hoy.

2009

Fuente:

In these Times, 13 de abril de 2009.

LOS AÑOS SESENTA

PODER NEGRO (BLACK POWER)

Patrick Le Tréhondat

Contra la violenta segregación, dominación y explotación que sufre, la comunidad negra de Estados Unidos creó muy pronto, desde el período de la esclavitud, sus propios espacios organizativos y económicos para resistir y sobrevivir. Siguió el largo camino de la autoorganización y manifestó una aspiración permanente de administrar sus propios asuntos, que se materializó en diferentes formas de acuerdo con el equilibrio racial y social de poder.

En 1907, el intelectual negro WEB Dubois publicó un estudio sobre Cooperación económica entre los negros estadounidenses. Una de las primeras formas de autoorganización abordadas por Dubois es la de las Iglesias Negras. Recuerda que debido a la discriminación practicada en

el norte por las iglesias blancas, los negros habían fundado sus propias congregaciones y, por lo tanto, administraban ellos mismos sus instituciones religiosas.

La más importante de ellas, la Iglesia Episcopal Metodista Africana, tenía 206.331 miembros en 1876 y cuatro veces más en 1908. El monto de sus bienes, según información proporcionada por Dubois, ascendía en 1903 a 10.042.675 dólares y 583 Iglesias. Se financiaba con donaciones de sus fieles y tenía publicaciones propias que, en tiempos de la esclavitud, también circularon en el Sur.

Otra congregación, fundada en 1836, los Bautistas, alcanzó en 1906 2.110.269 miembros. Su carácter particular, según Dubois, está ligado a su política editorial. En 1894, una convención decidió publicar decenas de miles de copias de revistas y folletos en beneficio de las escuelas de la congregación. En un año se publican 700.000 ejemplares de Biblias, revistas y libros religiosos. Se recordará que sesenta años después, esta infraestructura religiosa desplegará su fuerza en la lucha por los derechos civiles y proporcionará espacios para la movilización con sus iglesias y cuadros políticos clave, como Martin Luther King, Jr., un pastor bautista.

Al final de la guerra civil, la educación, tema clave para cualquier emancipación, estaba prohibida a casi todos los negros, el 90% de los cuales eran analfabetos. Muy temprano, el tema del acceso a la educación se hizo objeto de una movilización. En 1818, en Washington se “fundó una asociación de personas de color libres”, la Rolute Beneficial Society, que

enseñaba aritmética, inglés y gramática. En 1870, había 2.677 escuelas de este tipo con 149.581 alumnos. Para Dubois, está claro que las escuelas primarias y secundarias “para los negros han sido desarrolladas en gran medida por los mismos negros”.

Está surgiendo otra forma de organización independiente en forma de sociedades secretas que conducirán a la ayuda mutua y las mutuas de seguros. Dubois cita el ejemplo de la ciudad de Xenia (Ohio) que cuenta con 2.000 negros y once logias de sociedades secretas, como la logia n ° 21 de los Masones Libres y Aceptados con sus 48 miembros. Baltimore, donde vivían 67.000 negros, tenía una treintena de logias en 1884–1885, cuyo número variaba de diez a cien.

Dubois también menciona la existencia de orfanatos, hospitales y cementerios creados y administrados por negros. En su encuesta de 1907, enumeró entre 75 y 100 huérfanos y 40 hospitales administrados por negros, de los cuales nos dio la lista y la ubicación. Agrega que “casi todos los pueblos del sur tienen su cementerio negro gestionado por negros”.

La Asociación de Beneficios Mutuos de Color se fundó en 1895 en todo el país. Es un fondo mutuo administrado íntegramente por negros. Tiene un médico negro y un abogado negro que la asesora y cuenta con el apoyo de todas las iglesias.

Dubois también recuerda que el “primer banco negro en Estados Unidos” fue el Capital Savings Bank en Washington, que abrió en 1888. Sin embargo, anteriormente se había creado un banco especial “para negros libres”. De hecho,

durante la guerra civil, cuando muchos negros estaban en el ejército de la Unión y recibían un salario, era necesario resolver la cuestión del depósito de su dinero: luego se crearon bancos de depósito militares donde se estacionaban las tropas de color. Otros bancos de este tipo se crean en otros lugares, algunos de los cuales irán a la quiebra.

Dubois subraya que “en el momento de la esclavitud, se había instalado una especie de cuasi-cooperación” entre los negros para permitir “la compra de la libertad por parte de esclavos o sus familiares”. De hecho, algunos esclavos obtuvieron el derecho a trabajar los domingos por una paga y así lograron ahorrar lo suficiente para comprar su libertad. Los antiguos esclavos que se habían liberado y se habían ido al norte estaban ahorrando nuevamente para comprar la libertad de sus familias. La vía de escape del Ferrocarril Subterráneo fue también, según él, un ejemplo de actividades “cooperativas” entre negros.⁹

Las cooperativas de negros amenazadas por el supremacismo blanco

Al estudiar el movimiento cooperativo negro en Baltimore, se observan varias razones del fracaso de las cooperativas. Por un lado, la falta de capital y la falta de formación en gestión de sus miembros: cita las desventuras de varias sociedades anónimas

⁹ Descripción de colonias comunistas que han surgido recientemente y aún existen.

gestionadas por negros. Vuelve en particular a una empresa de descarga propiedad de negros. Los blancos no pudieron obtener una ley que expulsara a los negros de este trabajo, eligieron el camino difícil y agredieron físicamente a los estibadores negros. Más tarde, los carpinteros blancos decidieron no trabajar en los barcos donde había negros. Como solo había unos pocos carpinteros negros, fueron expulsados de los barcos.

En la misma ciudad de Baltimore, la Cooperativa de Abastecimiento Familiar Northwestern, fundada en 1864, operaba en el negocio de comestibles. Dubois también cita experiencias de cooperativas de producción. Por ejemplo, en 1897, en Concorde, se fundó la Coleman Manufacturing Company, donde se trabajaba el algodón. La cooperativa emplea entre 200 y 230 trabajadores negros. A la muerte de su fundador, será comprada por... ¡una empresa blanca! Dubois también señala que “la discriminación en ciertos negocios conduce a la apertura de negocios de color”, y los empleados de las zapaterías a veces se niegan a calzar a los negros.

En 1907, en el momento de la publicación de este estudio, había 154 cooperativas negras que experimentaban las peores dificultades. Sus miembros se enfrentan a la violencia racista de los blancos que no pueden soportar la existencia de una economía sumergida y no es raro que los miembros de estas cooperativas sean atacados y asesinados. También se ejerce presión blanca sobre los bancos para que rechacen los préstamos a estos nuevos actores económicos. Lucide, futuro miembro del Partido Comunista Estadounidense agrega que “el tipo de cooperación que hemos descubierto entre los negros

estadounidenses no siempre es cooperación democrática; muy a menudo la organización es aristocrática e incluso monárquica”.

Según el historiador John Curl, los Caballeros del Trabajo, que en 1886–1888 organizaron en el Sur entre 60.000 y 90.000 trabajadores negros, habían desarrollado 200 cooperativas industriales de las cuales los negros eran a menudo gerentes “clandestinos” debido a los riesgos mortales que pesan sobre sus cabezas.

Fue a raíz de la negativa de la Farmer Alliance a aceptar a los agricultores negros en sus filas que nació en 1886 la Alianza y Cooperativa de Granjeros de Color (CFNCU), que está presente en varios pueblos del Sur y organiza ayuda material mutua entre agricultores. También se crean tiendas cooperativas donde los precios son más baratos. Pero muchos de sus miembros son asesinados por supremacistas blancos y no es raro que estas tiendas se incendien. Con un millón de miembros en 1890, la CFNCU mantiene vínculos con los trabajadores agrícolas organizados por los Caballeros del Trabajo y participa en la construcción de un partido de izquierda, el Partido Populista.

Jessica Gordon Nembhard, autora de *Collective Courage, an History of African American Cooperative Economic Thought and Practice* (Coraje colectivo, una historia del pensamiento y la práctica de la economía cooperativa afroamericana) (2014), explica la visión de Dubois de las cooperativas:

Su posición era que los afroamericanos eran discriminados económicamente y que tratábamos de convertirnos en capitalistas y acceder a la riqueza individualmente como otros estadounidenses, pero eso no funcionó debido al racismo y la discriminación. Creía que deberíamos, de forma voluntaria, construir una economía grupal basada en la solidaridad y utilizar las cooperativas de consumo y producción para satisfacer nuestras necesidades económicas y eso al margen de la economía blanca.

Desde esta perspectiva, podríamos controlar nuestros propios bienes y servicios y así tener ingresos y riqueza, estabilizarnos a nosotros mismos ya nuestras comunidades.

En 1918, Dubois fundó el Negro Cooperative Guild (Gremio cooperativo negro) para promover el desarrollo de cooperativas negras. El mismo año, al final de una reunión pública organizada por Dubois, uno de los participantes organizó un grupo de estudio en Memphis que conduciría a la creación de una cooperativa de consumidores, las Tiendas Cooperativas Ciudadanas, que tendría cinco tiendas en 1919 y 75.000 clientes. La cooperativa mantiene discusiones mensuales sobre la relación entre el movimiento cooperativo y la emancipación negra. Abundan los ejemplos de otras cooperativas similares. *Crisis*, el órgano de la Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color (NAACP), la organización liderada por Dubois, se hace eco y defiende estas iniciativas.

La inversión de Sindicalistas Negros en el movimiento cooperativo en los comienzos del siglo XX es menos conocido. Una de sus figuras ilustres, A. Phillip Randolph, de la Hermandad de porteadores de coches cama, ha escrito extensamente en la revista política negra *The Messenger*, sobre cooperativas. Trabaja con las Damas auxiliares, integrado por las esposas y familiares de los trabajadores negros del sindicato y que lo apoyan. Esta “unión” de mujeres desarrollará formas modernas de boicot de consumidores contra la discriminación y participará en la economía cooperativa. Una de sus líderes, Halena Wilson, escribirá, en el *Negro Worker*, el órgano de la Hermandad de porteadores de coches cama, varios artículos sobre las cooperativas, cuyas experiencias había estudiado en Europa. En 1943, se creó una cooperativa de consumidores en la sede del sindicato en Chicago, que se suma a las muchas cooperativas ya fundadas por el movimiento en todo el país.

La otra figura del movimiento cooperativo negro de la década de 1920 fue Marcus Garvey y su Asociación Universal para la Mejora del Negro y la Liga de Comunidades Africanas (UNIA), que fue la organización negra independiente más grande que Estados Unidos haya conocido. En su biografía de Malcolm X, Manning Marable (2014) analiza a Marcus Garvey y sus actividades cooperativas: el objetivo de la Liga de Comunidades Africanas¹⁰ es crear, en palabras del propio Garvey, “empresas y servicios, pero también dedicarse a la venta al por mayor y al por menor de todo tipo de productos”.

10 La rama comercial de UNIA.

Estas actividades se implementaron por primera vez en Harlem, donde la African Communities League abrió tiendas de comestibles y restaurantes y financió la compra de una lavandería industrial. En 1920, Garvey creó la Negro Factories Corporation para supervisar el creciente número de empresas del movimiento. Su proyecto más conocido y controvertido es Black Star Line, una naviera respaldada por decenas de miles de negros que contribuyen al proyecto comprando acciones por valor de 5 o 10 dólares. Paradójicamente, todas estas actividades dependían de la existencia de segregación racial, que limitaba cualquier posibilidad de competencia por parte de empresas blancas, que se negaban a invertir en guetos urbanos.

En la década de 1930, Ella Baker y George Schuyler fundaron la Young Negroes Cooperative League (YNCL) en Harlem, inspirada en los principios owenistas de Rochdale, que veían el desarrollo de las cooperativas como un método de supervivencia económica comunitaria en esta época de crisis económica. La organización coordinó a nivel nacional las actividades de las pequeñas cooperativas. Para Barbara Ransby, “Baker y sus jóvenes camaradas idealistas vieron el desarrollo de instituciones económicas cooperativas como el primer paso en la transformación pacífica de la sociedad del capitalismo a una alternativa socialista más igualitaria. Las cooperativas de consumo, esperaban, demostraría a pequeña escala la eficacia de la planificación económica colectiva y simultáneamente desarrollaría valores de interdependencia, toma de decisiones grupales y distribución de la riqueza” (Ransby, 2003). La primera conferencia de YNCL reunió a 600

personas y cuatro años después, en vísperas de su desaparición, contaba con 400 miembros.

Cooperativas y movimiento de derechos cívicos

Jessica Gordon observa que “hablar de la historia del movimiento cooperativo negro es hablar de la historia de los derechos civiles de los africano–estadounidenses”; “Los actores son los mismos”. Esta articulación entre el movimiento de derechos civiles y el movimiento cooperativo son poco conocidos y, a menudo, pasan a un segundo plano. Sin embargo, como en sus anteriores luchas por la emancipación, la comunidad afroamericana elegirá, para superar el racismo que sufre y sin esperar un éxito legislativo aleatorio, organizar sus propios medios de vida que escapen a la discriminación. Sin esperar una hipotética renuncia por parte del Estado y los blancos a su posición dominante y sus privilegios, los subordinados se convierten entonces en actores y, a su manera, dictan sus propias reglas.

En 1956, los agricultores negros del condado de Clarendon fundaron la Asociación de Mejoras del Condado de Clarendon para evitar la discriminación en su contra debido a su afiliación en la NAACP. La asociación otorga préstamos y diversos servicios materiales a sus miembros. Cuando los blancos se niegan a comprar su algodón, la cooperativa organiza su transporte para poder venderlo. A la cooperativa se le negó todo crédito por parte de los bancos para comprar equipo

agrícola, la NAACP, dotada de una sólida herencia financiera, decidió otorgarle préstamos, al igual que el sindicato automovilístico UAW (muchos de los cuales eran negros).

Esta respuesta autogestionada para luchar contra la discriminación se reeditará en Louisiana en 1965 con la creación de la Cooperativa de Productores de Vegetales Grand Marie, luego de que los productos de los agricultores negros fueran boicoteados por su participación en el movimiento por los derechos civiles. Hay muchos ejemplos de este tipo.

En la década de 1950, otra organización negra desarrolló una economía alternativa al sistema blanco dominante, la Nación del Islam. Bajo el impulso de Malcolm X, está experimentando un rápido crecimiento. Para satisfacer las necesidades dietéticas de sus fieles, la organización está creando una red de restaurantes en todo el país que gestiona. Sin embargo, este deseo de crear una economía separada va mucho más allá de sus prescripciones dietéticas, es parte del proyecto secesionista de la Nación del Islam. La ambición de los militantes por reapropiarse de la “administración de las cosas” por su propia cuenta es grande. En *Malcolm X, A Life of Reinventions*, Manning Marable cita una declaración de Betty Shabazz, una activa joven activista de la Nación y futura esposa de Malcolm X, según lo informado por el FBI:

Vamos a tener nuestro propio banco aquí en Chicago, y podemos pedir dinero prestado. Este banco todavía existe solo en papel. Cada templo que tenga suficientes miembros tendrá un restaurante, una tienda de ropa y una panadería, como ya es el caso en Chicago. También vamos a abrir un

centro de salud. Queremos que nuestros miembros educados y graduados nos ayuden y así ayuden a su propia gente (Marable, 2014).

Taxi negro

En 1955, Montgomery fue el escenario de una vasta autoorganización de la población negra en lucha por sus derechos. Contra la segregación racial en los autobuses, la comunidad afroamericana desencadena el boicot al transporte municipal tras la famosa insubordinación de Rosa Parks. El movimiento dura 381 días.

Para poder resistir y permitir el transporte de negros, se está organizando un plan de transporte alternativo. Dieciocho taxistas negros, propietarios de sus vehículos, deciden ofrecer viajes al precio del autobús (10 céntimos en lugar de los habituales 45 céntimos). El municipio y la policía los amenazaron con encarcelarlos, y la comunidad negra instaló un sistema de transporte compartido con una flota de 300 vehículos. Las iglesias compran automóviles para permitir los viajes, especialmente a los lugares de trabajo. Se organiza un servicio de autobús paralelo; la compra de zapatos para los boicoteadores es incluso parte de la campaña de movilización.

Un poco más tarde, otra mujer negra dejó su huella en el movimiento cooperativo negro, Fanni Lou Hamer, que trabaja con su marido en una plantación. El día que se inscriben en el

censo electoral, sus pertenencias son arrojadas a la calle y son expulsados. En 1969, fundó Freedom Farms Corporation, una cooperativa agrícola y dijo:

¿Sabes qué? No podemos ganar la lucha política hasta que tengamos nuestra independencia económica. ¿Y cómo podemos ganar nuestra independencia económica? Tenemos que controlar nuestro país, controlar nuestra producción de bienes, y tenemos que hacerlo a través de cooperativas.

Las cantinas de los panteras negras

En enero del mismo año, el Partido Black Panther lanzó su Programa de Desayuno Gratis para Escolares en la Iglesia de San Agustín. Este es uno de los 23 programas sociales que la organización negra ha decidido poner en marcha y que dará gran notoriedad a los Panthers. Se trata de servir el desayuno a los miles de niños negros desnutridos de los guetos. El programa se desarrollará a nivel nacional donde se establece el Partido Black Panther. Se estima que más de 10.000 niños fueron alimentados cada día durante la vigencia del programa.

Se implementan otros programas, incluida la detección de anemia de células falciformes, clínicas gratuitas o el transporte de familias para visitar a sus familiares en prisión. Para los Panthers, se trata de “promover una alternativa, un sistema más social y humano”. En su programa de diez puntos, sobre el

tema de la vivienda, el Black Panther se refiere a la solución cooperativa:

Queremos una vivienda digna, adecuada para albergar a los seres humanos. Creemos que si los terratenientes blancos no proporcionan una vivienda digna a la comunidad negra, entonces la vivienda y la tierra tendrán que convertirse en cooperativas, para que con la ayuda del gobierno podamos construir viviendas dignas para los nuestros.

Las nuevas cooperativas negras

En 1967, se fundó la Federación de Cooperativas del Sur para apoyar a todas las cooperativas negras en el sur de los Estados Unidos. Abre oficinas en seis estados y cuenta con un centro de capacitación en agronomía. También defiende a los agricultores afroamericanos. En sus cuarenta y cinco años de existencia, la federación ha contribuido a crear 200 cooperativas, principalmente en el Sur. “El desarrollo cooperativo es algo peligroso. Enseña a la gente a pensar de forma independiente. Y les da el poder de saber cómo unificarse”, explicó Wendell Paris de la Federación de Cooperativas del Sur en una conferencia celebrada en mayo de 2014 sobre desarrollo económico en Jackson (Mississippi), en la que uno de los representantes de la cooperativa de producción New Era Windows.

Para Wendell Paris, las cooperativas son un medio, especial para los afroamericanos, de ganar poder político y ejercer su autodeterminación frente a los feroces ataques a los logros de las décadas de 1960 y 1970. En Jackson, la Cooperativa Arcoíris (Rainbow Coop), una cooperativa de consumidores fundada en 1976 que reúne a negros y blancos; trabaja en estrecha colaboración con el Movimiento de Base Malcolm X para sembrar y cultivar la semilla cooperativa en la comunidad afroamericana de la ciudad.

Fundada en 2009 por un grupo de activistas afroamericanos de Oakland, la Cooperativa de Alimentos Mandela opera en igualdad de condiciones y hoy emplea a ocho personas. Trabaja en asociación con agricultores locales y brinda acceso a productos de consumo de calidad. La página de inicio de su sitio anuncia su objetivo: “Alimentar el poder del pueblo” y destaca sus principios:

Afiliación voluntaria y gratuita, control democrático de los miembros; participación económica de los miembros, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación con las cooperativas y finalmente preocupación por el bien común de la comunidad.¹¹

Estrategias diferentes

Según el momento, distintas estrategias han sido implementadas por una comunidad relegada durante más de

¹¹ Cooperativa de alimentos Mandela, www.mandelafoods.com.

dos siglos en una zona de desordenes. Entre ellos: el capitalismo negro, las campañas “Buy Black”, la secesión, el movimiento por el regreso a África, el reconocimiento de los derechos civiles, los “programas de supervivencia a la espera de la revolución política” de los Black Panthers o las cooperativas de consumo.

Sus actores no siempre fueron socialmente homogéneos en términos de clase, ni compartieron plenamente las mismas perspectivas políticas. Ciertas facciones que participan en el proceso de formación de la burguesía negra se han subido a los hombros de estos movimientos para enriquecerse y encontrar un compromiso incierto e inestable con la burguesía blanca que le ha abierto las puertas del gueto. Sin embargo, estas contradinámicas sociales no negaron la validez de las otras experiencias.

Si tradicionalmente registramos la autogestión como la deconstrucción de la relación social del capital, vemos aquí que otra relación social de opresión y explotación, el racismo, puede llevar a quienes la padecen a desarrollar sus propias estrategias de autogestión reducibles al campo económico. Se trata de construir una autonomía cultural, social y económica frente a un mundo blanco que los rechaza y estigmatiza. Esta construcción, desde abajo, de una singularidad política colectiva en el campo social, se condensó durante un tiempo en el concepto de Black Power. Esta constitución particular no excluye las alianzas con los sectores en ruptura del “campo contrario” (“los blancos progresistas”). Pero entonces es necesario el respeto por la autonomía organizativa y

programática basada en la especificidad de la relación de la opresión racial.

La asociación cooperativa ha participado y participa en esta construcción emancipadora. Sigue siendo un aspecto poco conocido, pero esencial, del movimiento de liberación negra en los Estados Unidos.

15 de septiembre de 2014

Para saber más:

Gordon, Jessica (2014) *Collective Courage, A History of African American Cooperative Economic Thought and Practice*, Coraje colectivo. Una historia del pensamiento y la práctica de la economía cooperativa afroamericana), University Park, Penn State University Press. Marable, Manning (2014), *Malcolm X, une vie de réinventions (1925–1965)*, París, Syllepse.

Ransby, Barbara (2003), *Ella Baker and the Black Freedom Movement : A Radical Democratic Vision* (Ella Baker y el movimiento de libertad negra: una visión democrática radical), Chapel Hill, University of North Carolina Press.

LOS CENTROS MÉDICOS POPULARES

Lincoln Webster Sheffield

Como parte de la ofensiva actual para exterminar al Partido Pantera Negra, los periódicos del establishment rara vez han prestado atención a los programas del partido destinados a servir al pueblo. Uno de estos programas es el People's Chicago Medical Center. Este centro está ubicado en los barrios occidentales, en el gueto de Lawn Dale. Lleva el nombre de Spurgeon "Jake" Winters, un pantera mártir asesinado por la policía el año pasado.

La única publicidad que recibió provino de los esfuerzos de las autoridades de la ciudad para cerrarla pocos días después de su inauguración en diciembre, con el pretexto de que el edificio no estaba a la altura y que había violado numerosas regulaciones del Ministerio de Salud. Pero el centro ha permanecido abierto, a pesar de este acoso, y trata regularmente a más de 100 pacientes por semana.

Una de las voluntarias del centro es la Sra. Sylvia Woods, es enfermera titulada:

Tenemos diez médicos, doce enfermeras y dos técnicos oficialmente de servicio en el centro médico gratuito. También contamos con una gran cantidad de pasantes de las facultades de medicina de la ciudad que vienen regularmente a ayudarnos.

Parte del trabajo del centro es presentar técnicas a las personas de la comunidad para que puedan practicar ciertos actos que son posibles. “Por ejemplo”, me dijo la Sra. Woods, “enseñamos a los niños a hacer análisis de orina y de sangre. Se organizan equipos de miembros de la comunidad para ir de puerta en puerta en el barrio y acercar el centro a la gente. La mayoría de la gente de Lawndale es tan pobre que nunca ve a un médico hasta que está a punto de morir. Nuestros equipos toman su presión arterial, toman su historial médico y generalmente determinan si están enfermos”. [...]

16 de mayo de 1970

Fuente:

Philipp S. Foner, *Las panteras negras hablan*, París, Syllepse, 2016.

PARA LA AUTOGESTIÓN

George benello

Lo que queda de la legitimidad otorgada al sistema capitalista es en gran parte negativo: aunque imperfecto, incluso deshumanizante e injusto, ningún otro sistema puede hacerlo mejor. Ésta es una actitud pragmática: el sistema está justificado porque funciona aunque no esté muy bien. Esto revela el alcance de un movimiento de humanización y autoemancipación de los trabajadores [...]. Es la organización de la productividad la que creó la mitología de la Tierra Prometida, con su opulencia, su poder y sus promesas siempre lejanas.

Un movimiento con el objetivo de crear talleres viables y eficientes y beneficiarse de una organización humana del trabajo, capaz al mismo tiempo de crear productos útiles y satisfacer las necesidades de los consumidores utilizando alta tecnología, sería un golpe para el sistema [...]. Sería de interés para la nueva conciencia de los consumidores y los problemas ecológicos, que se ha desarrollado y es en parte responsable de la baja estima que el sistema económico tiene actualmente. Atraería a aquellos, cada vez más numerosos, que están

desempleados o empleados en un trabajo que no corresponde a su cualificación. Apelaría a las inmensas expectativas de los jóvenes y su deseo de una mayor autodeterminación. [Un] movimiento que crease puestos de trabajo y desarrollase la autodeterminación y la libertad en el trabajo, y que estaría obligado a proporcionar productos honestos y útiles, no sólo cubriría las necesidades básicas sino que liberaría a las personas. [Un] movimiento que crearía empleos significativos y productos socialmente útiles y ambientalmente racionales. [...]

Existe, por ejemplo, una fuerte demanda de viviendas baratas, de coches urbanos económicos que funcionen con electricidad o de otro modo que puedan fabricarse y venderse por menos que los productos de Detroit.[...] –empresas honestas de reparación y servicios [...]. Finalmente, ya estamos presenciando una proliferación de tiendas de alimentos comunitarias sin fines de lucro. Un movimiento así, una vez desarrollado, podría [alentar] a los consumidores a apoyarlo siguiendo el principio de las campañas de boicot a la uva y la lechuga organizadas por César Chávez y la Unión de Trabajadores Agrícolas.

1975

Fuente

“¿Autogestión en Estados Unidos?” (1975), *Autogestion et Socialisme*, n ° 32, noviembre.

PROYECTO DE UN SECTOR INDUSTRIAL TOTALMENTE AUTOGESTIONADO

Colectivo

No intentamos con este breve encabezamiento discutir las propuestas presentadas en este artículo y las limitaciones que se pueden ver de inmediato. Se trata simplemente de sacar a la luz el aporte que desarrolló hace ya cuarenta años un equipo de una prestigiosa universidad estadounidense en el marco de dos jornadas sobre autogestión. Observemos también de pasada, signo de estos tiempos, que dos de los autores estadounidenses publicados por *Autogestion* son de origen checo y fueron influenciados en gran medida por la experiencia yugoslava y por la Primavera de Praga (Rodoslav Selucky participó en la elaboración de las reformas del gobierno de Dubcek). En su prólogo, Jacqueline Pluet y Olivier Corpet recuerdan que Estados Unidos, mucho antes de ser el “paraíso del capitalismo”, fue al mismo tiempo tierra de utopías concretas (como New Harmony, fundada en 1825 por Robert Owen), tierra de un movimiento sindical que alguna vez fue tan

radical como poderoso y tierra de movimientos comunitarios autoorganizados.¹²

En todo el mundo, y en diversas formas, existe una clara tendencia hacia una mayor participación de los empleados en el control, la gestión y los beneficios de las empresas. Esta tendencia es relativamente menos pronunciada en los Estados Unidos, pero hay una conciencia cada vez mayor de este problema en este país. Este fenómeno está siendo estimulado no solo por los desarrollos en el resto del mundo, sino también por el empeoramiento cada vez más evidente de la alienación y la frustración entre los trabajadores manuales estadounidenses. Muchos expertos y legisladores en temas de gestión y fuerza laboral ven una mayor participación de los trabajadores como una forma de abordar su insatisfacción.

Su hallazgo más importante es que, al contrario de lo que se ha reconocido durante décadas, casi todas las experiencias de participación, cualquiera que sea la forma que adopten, conducen a resultados positivos.

Se puede decir que en Estados Unidos, que está relativamente menos avanzado en esta área que en otros países, la participación de los trabajadores está solo en la etapa experimental. La característica esencial de la mayoría, si no de

12 Este texto es tomado de un estudio más amplio sobre el mismo tema, preparado para la primera conferencia sobre autogestión -que tuvo lugar en el MIT el 12 y 13 de enero de 1974- por miembros del seminario sobre autogestión. -gestionado por la Universidad de Cornell. Los autores son: Tom Bayard, David Elam, Cornell Fanning, Sander Kelman, Dennis Mueller, Richard Schramm, Jaroslav Vanek y William F. Whyte.

El artículo apareció en *Administration and Society*, No. 1, mayo de 1975, con el título "Hacia un sector industrial totalmente autogestionado en los Estados Unidos".

todos los experimentos realizados, es su carácter parcial. Varios acuerdos permiten a los trabajadores recibir una parte de las ganancias, participar en planes para una mejor organización de la producción o contribuir y beneficiarse de las mejoras tecnológicas (ver “Plan Scanlon”¹³). Estas experiencias parciales son a menudo criticadas con razón: son criticadas por ser un medio utilizado por los empresarios para obtener de los trabajadores una producción de mejor calidad, o más importante o incluso mayor beneficio.

Estas experiencias limitadas de participación no deberían seguir siendo la única forma de acción tomada en la economía más grande y sofisticada del mundo. En realidad, existe la posibilidad de experimentar y estudiar los efectos de una participación plena de los trabajadores en el control de la empresa y en el reparto de beneficios. Si tales experimentos resultan positivos, tanto humana como económicamente, no hay razón para que no se emprenda un esfuerzo más amplio a nivel nacional para crear un sector de la economía autogestionado. Esto no afectaría en modo alguno las ventajas de los tenedores del capital que esperan obtener una ganancia y los derechos inherentes a sus aportaciones. Esto significa sólo que el poder de control, gestión y distribución de los beneficios residuales recae en quienes trabajan en una determinada

13 Nota del editor: El "plan Scanlon" (que lleva el nombre de un ex sindicalista Joseph N. Scanlon) corresponde a la implementación en los años 1945-1950 de políticas destinadas a aumentar la productividad de los trabajadores mediante la institución de 'un proceso de integración económica e ideológica basada en la participación activa de los sindicatos. Ver en particular el estudio “Dictadura y democracia en la producción” publicado en Gorz (1973) donde D. Pignon y J. Querzola señalan que “du Desde un punto de vista ideológico, el “plan Scanlon” es parte del movimiento para integrar las ciencias humanas en la teoría de la organización industrial, que se está desarrollando en los Estados Unidos a partir del New Deal ”. Véase también Lesieur (1969).

comunidad laboral autogestionada. De la misma forma que el derecho a la autodeterminación pertenece a cualquier comunidad política democrática. El objetivo de este estudio es hacer avanzar a este país hacia el logro de la autogestión.

Definición general de autogestion

La descripción de las características de cualquier organización requiere que se responda a preguntas sobre su modo de control, sus objetivos y logros, su estructura interna y su funcionamiento, así como su actuación sobre sus miembros y sobre los que están fuera de ella.

En la organización capitalista de producción, las respuestas clásicas a las dos primeras preguntas son que la organización está controlada por sus propietarios y sus gerentes y que su objetivo principal es servir a sus intereses, y específicamente aumentar las ganancias, la riqueza, etc. de dichos propietarios. Por supuesto, la organización también tiene otros objetivos, como satisfacer las necesidades de los consumidores mediante la producción de bienes comercializables. Por otro lado, los objetivos de un pequeño grupo de administradores también pueden tener una influencia significativa, pero estos objetivos se persiguen solo en la medida en que sean conciliables con el propósito esencial y los intereses de los propietarios. El rasgo fundamental de la organización capitalista de la producción es que los individuos que pertenecen a la organización y que normalmente trabajan en ella no son sus dueños y que, en consecuencia, no son ellos quienes la controlan y dirigen. Si

trasponemos este tipo de organización al nivel político, podemos compararlo con la situación de las colonias inglesas de América cuyo control político estaba asegurado por Inglaterra. En cambio, la empresa autogestionada representa un tipo de organización totalmente diferente, ya que quienes la integran son también quienes la controlan. En el plan político pueden compararse con los Estados Unidos del período posrevolucionario, donde el poder político de la autodeterminación recae en el pueblo.

Para definir una empresa autogestionada, es esencial distinguir claramente entre control y propiedad. Los miembros de la empresa autogestionada participan en el control, dirección y operación de su “negocio” común, porque pertenecen a una comunidad de trabajo. Y esto sin tener en cuenta a los propietarios del capital fijo, o más precisamente, a las personas que han adelantado el capital inicial. En el sistema capitalista, el control y la dirección pertenecen a quienes poseen el capital. La empresa autogestionada difiere incluso, en este sentido, de las cooperativas de producción tradicionales donde el control lo ejercen algunos o todos los trabajadores porque son propietarios de acciones. Este principio esencial de participación económica y autogestión debe encontrar una definición legal formal del mismo tipo que se estableció a favor de las sociedades limitadas en Estados Unidos hace unos cien años.

Si bien los propietarios del capital se ven privados del poder de control, no necesariamente se les priva de ningún ingreso o remuneración, lo que corresponde a la relativa escasez de capital en el entorno económico en el que opera la empresa.

Esta retribución también puede ser variable: evolucionando en torno a un valor medio, indicativo de la escasez de capital, debe tener en cuenta la variación en los resultados de la empresa y compensar los riesgos que corre el prestamista, en condiciones inestables. O el financiador.

Lo que realmente está en juego aquí es una nueva concepción de los derechos de posesión y propiedad. Para definir una organización económica eficiente basada en la autogestión, es necesario distribuir adecuadamente los derechos asociados a la posesión, como los derechos de control de marketing, etc. entre los relacionados con el uso de capital, y los derivados de la obtención de ingresos por escasez de capital. Los primeros pertenecen a la comunidad laboral y los segundos a una persona, agencia o institución externa, distinta de la empresa. Esta dicotomía de derechos es de fundamental importancia para el concepto de autogestión. Como en la empresa capitalista, la meta principal de la empresa autogestionada es lograr los objetivos y asegurar los intereses de quienes tienen el poder de control. Pero, a diferencia de la esquizofrenia imperante en las empresas capitalistas, la colectividad de trabajo de la empresa autogestionada tiene su propia personalidad porque aquellos cuyos objetivos deben alcanzarse son también los que trabajan para lograrlos. El objetivo fundamental de la empresa autogestionada es producir para todos los miembros de la comunidad trabajando por el mayor bienestar posible, teniendo en cuenta los recursos disponibles en la empresa y asegurando una distribución democrática de todos los ingresos entre los miembros de la comunidad de acuerdo con las condiciones generales del mercado. Este objetivo general se

puede expresar de una manera más simple y directa diciendo que, una vez definidos y fijados a un determinado nivel, y para un determinado período de actividad, los objetivos no económicos (como la duración e intensidad del trabajo, las normas de higiene, consumo colectivo, etc.), el objetivo de la organización de la producción es lograr el mayor nivel de ingresos posible para todos.

La estructura interna y el funcionamiento democrático de la empresa autogestionada derivan del propio proceso democrático, que los define plenamente, lo que no nos permite ser muy precisos en un estudio general de este tipo. Por supuesto, una empresa autogestionada principiante debe basarse al principio en un conjunto de estatutos y reglamentos tomados de un estatuto estándar, o derivado. Pero posteriormente, la comunidad de trabajo, actuando como una organización democrática, puede realizar las modificaciones que considere convenientes. Esta adaptabilidad de los estatutos (comparable en el campo político, a las reformas constitucionales) es una ventaja de la autogestión de la producción, porque permite adaptaciones flexibles, no solo en el caso de cambios en las condiciones económicas o tecnológicas, sino especialmente cuando con el tiempo se producen tensiones humanas y sociales que no se hubieran podido prever desde un principio.

El poder supremo de toma de decisiones en la empresa recae en la asamblea general de todos los trabajadores y empleados permanentes y normalmente se basa en el principio de mayoría de votos. Esta asamblea debe elegir los órganos representativos indispensables como la comisión ejecutiva y el

director general a su cargo. El director general puede ser elegido ajeno a la empresa, pero debe incorporarse a ella después de su nombramiento. La asamblea democrática puede prever e incorporar en los estatutos todo tipo de vínculos horizontales entre los dirigentes y los ejecutores permitiendo asegurar al mismo tiempo los controles necesarios de los objetivos fijados por los miembros de la asamblea. Es esta estrecha relación entre dirigentes y dirigidos la que permite, mejor que en cualquier otro sistema, lograr los objetivos marcados por la organización, a través de este proceso de constante seguimiento y transformación de objetivos. La organización democrática es capaz no sólo de adaptarse poco a poco y con eficacia a las cambiantes condiciones y experiencias externas, sino que también puede mejorar lo que podemos llamar la “contribución técnica”. Debe existir, para cualquier organización dominada, un mecanismo democrático óptimo que permita transformar la voluntad general en acción colectiva. El problema consiste esencialmente en hacer coincidir, lo más fielmente posible, el concepto de implicación (interención) con la intensidad de la toma de decisiones, preservando el principio fundamental de la igualdad de todos. Debe destacarse aquí la importancia del llamado principio de “subsidiariedad”, según el cual la toma de decisiones tiene lugar en el nivel superior sólo cuando el nivel inferior no puede actuar; lo que conduce, de hecho, a una descentralización orgánica de la empresa autogestionada.

Cualquier negocio, incluso autogestionado, tiene una influencia importante tanto en quienes trabajan allí como en las personas ajenas a él. Las ventajas de trabajar en otro lugar no son discutibles y, sin entrar en una tediosa discusión sobre

la alienación, nos bastará con utilizar una imagen y decir que gracias a la autogestión, el cuerpo social que constituye la empresa nace a la vida. El trabajador asume toda su dimensión de productor, ya no actúa únicamente como factor mecánico de la producción, sino que también es organizador, creador y, sobre todo, persona jurídica directamente interesada por el impacto de su actividad. Las consecuencias psicológicas y sociológicas de este estado de cosas van muy lejos a nivel humano.

La separación entre propiedad y control tiene beneficios para toda la sociedad. El abuso del poder económico y político y sus efectos perjudiciales en la sociedad occidental son notorios. Si la autogestión logra dividir el poder de control y dirección de la posesión del capital, la sociedad estará más cerca de la perfección. A esto se puede agregar el hecho de que en un sistema de autogestión generalizada, la acumulación de riqueza individual permitida por el capitalismo nunca podría haber tenido lugar. La igualdad de dignidad garantizada *de jure* a todos los hombres por nuestra constitución a menudo se ve virtualmente privada de significado por la dignidad otorgada *de facto* a los hombres que poseen riquezas y poder. Por último, el consumidor, en parte por la mejora de su condición provocada por su ascenso al rango de productor, sólo puede beneficiarse de la autogestión, siempre que se establezcan determinadas garantías.

La empresa autogestionada es capaz, incluso en el dominio estrictamente material, de un rendimiento al menos igual al de su contraparte capitalista. Las observaciones empíricas y los estudios teóricos muestran que la autogestión conducirá al

surgimiento de pequeñas empresas con estructuras comerciales más competitivas y evitará el cáncer de las empresas multinacionales gigantes.

También es probable que las empresas autogestionadas sean mucho menos sensibles que sus contrapartes capitalistas a las poderosas presiones de la publicidad. La desaparición del gigantismo y el crecimiento ilimitado de las unidades de producción plantea el problema de ampliar la capacidad productiva nacional. Si la empresa autogestionada crece menos, o sigue siendo más pequeña, la producción nacional también tendrá un menor crecimiento y los recursos nacionales serán subutilizados si el número de empresas sigue siendo el mismo en autogestión que bajo el régimen capitalista. Pero debemos, por supuesto, darnos cuenta de que el número limitado de empresas bajo un régimen capitalista no se debe simplemente a la creación de nuevas empresas, sino más bien a fusiones y eliminaciones provocadas por la competencia y las fuerzas del monopolio del juego.

A medida que estas fuerzas se reducen mediante la autogestión, la tasa de supervivencia será mayor. Pero esto puede resultar insuficiente y existe una necesidad real de una política que garantice la creación de un número suficiente de empresas. La doble estructura que debe adoptar la autogestión en la práctica y que ahora vamos a describir tiene como objetivo, precisamente, impulsar esta creación.

Estructura óptima de una empresa y una industria autogestionadas

La definición precisa de la forma óptima que debe tomar la autogestión está sujeta a dos conjuntos de dificultades. En primer lugar, es necesario elegir entre las empresas que operan en modalidad cooperativa y autogestionada, aquellas cuyo desempeño económico sea el mejor y que, en consecuencia, tengan las mejores posibilidades de supervivencia, expansión y multiplicación. Luego, una vez definida la estructura económica, la gestión óptima de las empresas autogestionadas y del sector, adecuar esta estructura a las condiciones legales e institucionales de Estados Unidos, o proponer nuevas estructuras y estatutos legales que permitan este óptimo funcionamiento. Las condiciones esenciales para el correcto funcionamiento de un sector autogestionado eficiente se resumen en los siguientes párrafos:

1. Los principios filosóficos en los que se basa la autogestión son profundamente humanistas o centrados en el hombre. La empresa autogestionada implica la participación plena de sus miembros, que no es solo material o financiera, y tiene como requisito específico que el derecho a la gestión y al trabajo sea inherente a esta participación y no a la propiedad. La siguiente consecuencia práctica es la siguiente: se suprime el contrato de trabajo tradicional por el cual un hombre vende o contrata un cierto número de horas de su trabajo diario. Una comunidad de trabajo no puede contratar a un hombre permanente a tiempo

completo en el sentido tradicional del término. No podemos sobreestimar el significado de este principio. Una de las fuerzas que más ha contribuido a socavar los esfuerzos para crear empresas participativas exitosas ha sido la contratación sin contrato de mano de obra de segunda clase (es decir, trabajadores que no participan plenamente en el funcionamiento del negocio). El resultado de esta práctica fue, casi sin excepción, la degradación de la empresa participativa en una sociedad comercial del tipo clásico.

2. La segunda característica de estas empresas garantiza igualmente que los miembros de la comunidad laboral estarán motivados e interesados en la medida en que la empresa represente su lugar de trabajo y su fuente de ingresos y no un instrumento de acumulación de ingresos, capital y riqueza individual. En el universo ideal de la autogestión, la dirección de la empresa y el control del uso del capital están totalmente separados de la propiedad del capital (adecuadamente definida) y del derecho a la renta, que debe permanecer ajena al funcionamiento del negocio. Hay varias razones económicas válidas para esta distinción (Vanek, 1973).

Idealmente, el financiamiento debe provenir de fuentes externas y la deuda así incurrida debe ser perpetua, en el sentido de que no debe reembolsarse con los ingresos del negocio. Las personas físicas no deben poder poseer acciones de la empresa.

Sin embargo, es posible que los fondos externos no estén disponibles en cantidades suficientes. Si se hace necesario que los miembros de la empresa realicen su aporte a la constitución

del capital se podrá, preservando así el requisito de un aporte económico externo, constituir una entidad crediticia que recibirá los ahorros de los miembros y será responsable por prestar los fondos así recaudados a la empresa autogestionada. En general, la venta de activos productivos (fábricas, equipos, etc.) y la realización de plusvalías no son responsabilidad de los socios. Los proveedores externos de fondos y los miembros de la empresa deben decidir conjuntamente la compra o venta de activos productivos. Los buenos resultados y la prosperidad de la empresa deben convertirse en ingresos para sus miembros y no en ganancias de capital en beneficio de los propietarios del capital. La historia de las cooperativas de producción está llena de ejemplos de las desastrosas consecuencias de la igualdad de derechos para los propietarios. Algunas cooperativas de fabricación de madera contrachapada en la región del Pacífico Noroeste de los Estados Unidos corren el riesgo de convertirse en empresas capitalistas a medida que los trabajadores que poseen las acciones anticipadas alcanzan la edad de jubilación y se ven obligados a vender sus acciones a intereses capitalistas con posibilidad de adquirirlos, lo que no es el caso de los trabajadores jóvenes. Las cooperativas de este tipo, a pesar de su éxito económico, tienen una vida útil que no supera los treinta o cuarenta años.

3. Es necesario que todos los factores de producción: trabajo, capital, materias primas, etc. sean efectivamente remunerados en proporción a su contribución a la producción total. Solo entonces la empresa autogestionada podrá maximizar su productividad total y garantizar el uso eficiente de sus recursos. Asimismo, es con esta condición que los miembros de la empresa autogestionada obtendrán el máximo beneficio de

sus esfuerzos. Cabe destacar que el pago de una remuneración proporcional al aporte a la producción es perfectamente compatible con las reglas de distribución de la renta fijadas por el sistema democrático de autogestión. Estas reglas deben ser fijadas de antemano, y luego, al menos a largo plazo, el monto de las sumas distribuidas entre los distintos grupos cualificados se determinará de tal manera que se establezca un equilibrio entre la remuneración y el aumento de la producción. Los principales métodos utilizados para este propósito son incorporar nuevos miembros a la comunidad y brindar capacitación continua en el trabajo. Cuando el sistema de autogestión coexista con una economía capitalista, las presiones del mercado también influirán en las reglas de distribución del ingreso dentro de las empresas.

4. La cuarta característica esencial es la capacidad del sector autogestionado para crear nuevas empresas cuando las condiciones del mercado lo permitan y así, no solo para cumplir con el aumento de la demanda sino también para garantizar condiciones competitivas de mercado. A las cooperativas de producción tradicionales les ha resultado difícil, si no imposible, establecer filiales del mismo tipo que ellas. O la empresa de nueva creación ha permanecido bajo el control de la matriz, y en este caso se viola el principio fundamental de autogestión, o la empresa matriz cede el control a los miembros de la nueva cooperativa en detrimento de los intereses de sus propios miembros.

5. Un sistema autogestionado eficaz debe poder desarrollar su capacidad para acumular capital y atraer inversiones financieras. En un entorno esencialmente hostil a los ideales de

la autogestión, la autofinanciación es, al menos inicialmente, una condición *sine qua non* para la supervivencia. Las teorías económicas y la experiencia histórica nos muestran que la acumulación de capital por retención de utilidades no es la mejor solución y puede ser la principal causa de la desaparición de las empresas autogestionadas. Las personas pueden sentirse más interesadas en el dinero y la propiedad que en el trabajo, lo que lleva a limitar el número de miembros de la comunidad, a la dispersión del capital a medida que los miembros se acercan a la edad de jubilación y a la contratación de trabajadores de segunda categoría que trabajan bajo contrato para ser miembros de pleno derecho de la comunidad, etc. La solución a estos problemas es separar las funciones de acumulación y financiamiento de las de trabajo y producción. Estas pueden (deberían, en los primeros días de la existencia del sector autogestionado) ser la fuente de inversiones que no estarían directamente bajo el control de la propia empresa sino de otro organismo o institución. Esta organización en particular puede estar al servicio de muchos negocios. También puede recolectar ahorros y fondos de jubilación de miembros de la comunidad. Al distribuir sus inversiones en un gran número de empresas, esta organización garantiza la seguridad de los pequeños transportistas. Por supuesto, es deseable que al inicio de la operación se disponga de una dotación básica para financiamiento externo que garantice, gracias a las ganancias de las inversiones realizadas en empresas autogestionadas, un crecimiento continuo del capital inicial.

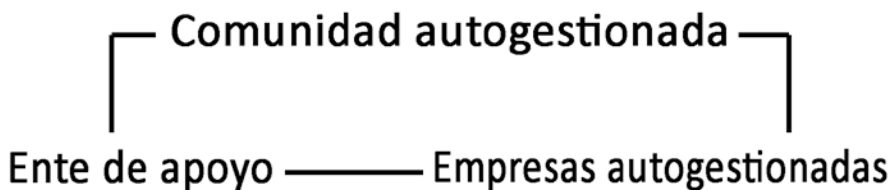
6. El sexto criterio, derivado del punto anterior, implica la solución de lo que se ha denominado el “problema de

garantía” (Vanek, 1973). Hemos visto que la propiedad colectiva o la propiedad de acciones en una empresa autogestionada por los trabajadores es indeseable desde varios puntos de vista. Al mismo tiempo, y especialmente en un entorno hostil, es muy difícil encontrar fondos si el prestatario no comparte ni garantiza los riesgos involucrados. La división de funciones permite resolver el problema ofreciendo al potencial prestamista la seguridad necesaria para una dotación y garantizando simultáneamente una financiación totalmente externa. Puede ser interesante notar que nuestro problema de asociación también se puede resolver mediante la acumulación de alrededor del 10% del valor total del capital, garantizado por contrato inicial por las empresas autogestionadas, contrato que también prohíbe la liquidación y venta. En este caso, la propia empresa acumula su capital evitando todos o casi todos los posibles escollos del autofinanciamiento.

7. El trabajador ocupa el lugar esencial. Un esfuerzo de desarrollo de autogestión exitoso también debe incluir un esfuerzo educativo en todos los niveles. En diez generaciones, el capitalismo occidental ha logrado transformar al trabajador en algo cercano a una máquina, que los capitalistas saben manejar perfectamente. Este proceso ahora debe revertirse y, con la experiencia actual de las cooperativas, la educación es la mejor manera de liberar al trabajador de la unidimensionalidad que se le impone. En la medida de lo posible, la enseñanza debe ser cooperativa, fomentando la conciencia entre estudiantes y profesores de su condición real y desarrollando la cultura básica imprescindible para la autogestión.

El marco legal: la comunidad auto-administrada

Los siete puntos enumerados resumen las condiciones esenciales para el funcionamiento óptimo de las empresas autogestionadas y de un sector integrado por estas empresas. Estas condiciones se pueden resumir en el siguiente diagrama:



De acuerdo con la importancia que se le da al hombre en el sistema de autogestión, siempre debemos considerar esta forma de organización en un país dado como una comunidad humana. Lo llamaremos “comunidad autogestionada”. No necesita tener una estructura legal, puede ser de cualquier tamaño desde la nación (Yugoslavia) a un sector económico simple (como en Perú actualmente) o constar de solo una o unas pocas pequeñas empresas. Se puede definir como la reunión de todos los trabajadores de cualquier tipo de empresa perteneciente a la comunidad (que ahora debemos definir) o en proceso de pertenencia a ella.

Si el concepto de comunidad de hombres puede considerarse como la primera característica fundamental de cualquier realización de la autogestión, la segunda característica es la “estructura dual” de esta comunidad a nivel institucional. La comunidad autogestionada comprende dos tipos de organizaciones diferentes e independientes, correspondientes

a esta “estructura dual” y a la separación y redefinición de los conceptos de propiedad y control especificados anteriormente. A estas organizaciones las llamaremos: “corporación de apoyo” y “empresas autogestionadas”. La “empresa de apoyo” es la realización institucional de nuestra redefinición de la propiedad: a través de su función como organismo financiero responsable de proporcionar a la comunidad autogestionada su capital básico, asegura la “propiedad” comunitaria de la propiedad. El control del uso de estos bienes por parte de las empresas autogestionadas es totalmente diferente a lo que ocurre bajo el régimen de propiedad tradicional. La 'propiedad' comunitaria significa esencialmente que la comunidad tiene la seguridad de que el valor de sus bienes estará protegido y que las decisiones sobre el uso de estos bienes para la producción no irán en contra de los principios de autogestión. Si la comunidad así lo desea, la “sociedad de apoyo” puede desempeñar otros roles: puede brindar asistencia técnica a las empresas, crear organizaciones crediticias reservadas para los miembros de la comunidad, o encargarse de recaudar fondos, garantía de servicios sociales.

Las empresas autogestionadas son las unidades de producción de la comunidad autogestionada que reciben los recursos de capital asignados por la “sociedad de apoyo”. El control del activo, a diferencia de lo que está sucediendo actualmente bajo el gobierno capitalista, está en manos de quienes realmente trabajan y permanecerá en sus manos mientras sean capaces de proteger su valor y el negocio operará para lograr las metas de la comunidad dentro de un mismo –marco de gestión. La “empresa de apoyo” no puede

obligar a la empresa a dejar de utilizar este activo si se cumplen estas condiciones.

Si consideramos ahora el marco legal para la autogestión, vemos que debe ser lo más consistente posible con los requisitos de desempeño económico óptimo que hemos definido. La estructura legal de la “sociedad de apoyo” debe corresponder a sus funciones y permitir que el control recaiga en toda la comunidad autónoma. El capital base de la “empresa de apoyo”, compuesto por aportaciones y utilidades operativas obtenidas por plusvalías y comisiones por servicios, es similar a una fundación o un fondo de préstamos, creado y administrado en beneficio de toda la comunidad autogestionada. Es por esto que el control de la “sociedad de apoyo” debe estar asegurado por toda la comunidad autogestionada y los beneficios operativos deben devengarse a favor de la empresa y no a favor de uno o más individuos. Como corolario, en caso de liquidación del patrimonio neto de la “sociedad de apoyo”, debe revertirse a otra “sociedad de apoyo” o a una organización benéfica.

En el marco legal actual, es posible crear “sociedades de apoyo” en forma de sociedades mutuas o sin fines de lucro. La pertenencia a estas empresas normalmente da derecho a participar en la toma de decisiones y no en las acciones. Dado que la “sociedad de apoyo” es una corporación sin fines de lucro, también puede pedir prestado de diversas formas, prestar capital y recibir contribuciones financieras. Sin embargo, las actividades crediticias están cuidadosamente reguladas por la mayoría de los estatutos, pero normalmente están permitidas si no van más allá de los límites asignados por

la ley a las empresas sin fines de lucro. Dado que la distribución de recursos financieros es una actividad fundamental, estas restricciones no plantean dificultades legales. El reconocimiento de las contribuciones por parte del Servicio de Impuestos es muy importante, ya que estas contribuciones pueden deducirse de las declaraciones de impuestos del donante si la “sociedad de apoyo” se considera una organización benéfica.

Además de las donaciones y contribuciones, la “sociedad de apoyo” puede recaudar capital mediante la emisión de deudas, pagarés, bonos, garantías hipotecarias o el alquiler (arrendamiento) de equipo.

El arrendamiento es una solución particularmente atractiva porque el propietario que arrienda su propiedad a una “empresa de apoyo” puede deducir la depreciación del equipo de su declaración de impuestos. Si la “sociedad de apoyo” está exenta de impuestos, la depreciación de su propiedad no será fuente de cualquier compensación fiscal.

La “Sociedad de apoyo” también puede recaudar ahorros personales de miembros de la comunidad autogestionada para responder a un aumento de capital. Estos ahorros pueden canjearse por una deuda o ser cobrados indirectamente por alguna organización, como un fondo de pensiones. En este último caso, la “sociedad de apoyo” puede administrar las reservas financieras del fondo de pensiones e invertir las en la comunidad autogestionada. La “sociedad de apoyo” puede asignar capital a empresas autogestionadas por cualquiera de los métodos tradicionales. Se pueden alquilar bienes

materiales. El capital de trabajo se puede proporcionar contra cuentas por cobrar. La “sociedad de apoyo” pagará un interés adecuado (es decir, correspondiente a la tasa de escasez) a sus deudores y tendrá que cancelar sus deudas a una tasa igual a la tasa de depreciación de sus activos. Además, la “empresa de apoyo” obtendrá todas las ganancias de capital que resulten de cualquier venta de los activos de las empresas autogestionadas. La necesidad de exigir un ingreso adecuado de todos los factores de producción y de excluir a los compradores potenciales cuando se obtienen ganancias de capital de las empresas autogestionadas se ha discutido anteriormente.

Cuando la “sociedad de apoyo” proporciona capital a las empresas autogestionadas, les impondrá condiciones contractualmente para garantizar que operen en el mejor interés de la comunidad autogestionada. Los términos de estos contratos, por ejemplo, prohibirán la contratación de trabajadores que no tengan derecho a voto. La “sociedad de apoyo” también debe insistir en el acceso universal a información completa sobre la situación y operaciones financieras de la empresa autogestionada a la que presta asistencia. A cambio, abrirá sus libros a todos los miembros de empresas autogestionadas. La “sociedad de apoyo” se reservará el derecho de intervenir en los asuntos de una empresa autogestionada, que no puede romperse pagando sus deudas y dando su aceptación de las condiciones que permiten a una empresa autogestionada obtener capital de una fuente distinta de la propia “empresa de apoyo”.



La sociedad por venir no tiene más remedio que retomar y desarrollar sus proyectos de autogestión... los cuales se han basado en la autonomía de los individuos, la búsqueda de la armonía, y donde la felicidad de todos sea solidaria con la felicidad de todos.

El papel de la 'sociedad de apoyo' en realidad va mucho más allá que el de un intermediario financiero, ya que debe ofrecer asistencia general a la comunidad autogestionada y asegurar que cada negocio opere de acuerdo con los principios de la autogestión. La magnitud de este papel puede fortalecer la esperanza de que las “sociedades de apoyo” adquieran el derecho a la exención de impuestos.

Las empresas autogestionadas deben organizarse de tal forma que el derecho de control se distribuya equitativamente entre todos sus miembros por el simple hecho de pertenecer a la empresa. La búsqueda del óptimo económico significa que las acciones no se pueden acumular en manos de un propietario mediante aportaciones de capital o acumulación de beneficios. Por lo tanto, los fondos se obtendrán mediante la emisión de deudas a través de regalías o contratos de arrendamiento y la totalidad del beneficio neto, previo pago de intereses o arrendamiento de bienes de capital, se distribuirá a los trabajadores.

Si bien la mayoría de los estados tienen leyes que gobiernan las sociedades cooperativas o las corporaciones no accionistas, solo una pequeña cantidad de estas leyes se han desarrollado específicamente para las cooperativas de producción y pueden no ser adecuadas para la autogestión. Las empresas pueden adoptar un estatus actual de sociedad mercantil y especificar su característica de empresa autogestionada en la normativa interna. La ventaja es que las sociedades cooperativas gozan de un trato especial del Código Fiscal. Los ingresos netos no se gravan como ingresos corporativos sino como ingresos personales después de la distribución. Estas condiciones pueden ser obtenidas por empresas que cumplan con los principios básicos que rigen la distribución de los ingresos netos de las cooperativas: las ventajas así otorgadas solo se refieren a las sumas distribuidas con exclusión de los ingresos de otros socios y deben establecerse en forma equitativa. Aunque nunca ha sido claramente definida por decisiones judiciales, la expresión “sobre una base equitativa” es lo suficientemente amplia como para dejar espacio para las diferencias en los ingresos causadas por las variaciones en las contribuciones de los miembros al funcionamiento de la organización.

En conclusión, los derechos legales que gobiernan la comunidad autogestionada son, desde muchos puntos de vista, diferentes a los que gobiernan las empresas convencionales, usaremos el diagrama que sigue para especificar claramente las relaciones legales e institucionales propias de esta comunidad. Podemos considerar aproximadamente cinco tipos de derechos:

1. Los de los integrantes de la empresa autogestionada, por el simple hecho de su pertenencia a esta comunidad de trabajo. Permiten a estos miembros, y solo a ellos, participar en el control de la empresa y recibir ingresos de su trabajo, único ingreso derivado de estos derechos.

2. Los derechos de la “sociedad de apoyo” a recaudar ingresos de los activos fijos que proporciona a las empresas autogestionadas.

3. La “empresa de apoyo” también tiene derechos sobre los ingresos netos de la venta después de cualquier liquidación de activos prestados a una empresa autogestionada.

4. El control de todas las actividades de la “sociedad de apoyo” está garantizado por derecho de todos los miembros de la comunidad autogestionada.

5. Por último, conviene mencionar los derechos sobre todos los fondos remanentes tras la liquidación de una empresa autogestionada. Estos derechos van a otra “sociedad de apoyo” o a una organización humanitaria o caritativa como Unicef, por ejemplo.

Consideraciones prácticas

Por supuesto, habrá que resolver un gran número de problemas prácticos al establecer la autogestión a gran escala.

Es difícil hacer propuestas generales porque nos vemos obligados a acudir a ejemplos concretos cuando tenemos que responder a preguntas como: ¿Hay, en los primeros días, actividades que sean especialmente adecuadas a la autogestión? ¿Qué tamaño deberían tener las empresas? ¿Cómo deberían implementarse para tener el mayor éxito posible, es decir, deberíamos transformar las empresas en declive antiguas y antidemocráticas, o deberían las empresas autogestionadas ser nuevas?

No parece, a priori, que sea posible elegir entre actividades de servicio o de producción, o preferir un nivel de actividad a otro. Todo lo que se puede decir es que las empresas de servicios a menudo tienen la ventaja de requerir menos inversión que las fábricas. Además, en actividades de servicios como el transporte urbano, la autogestión puede ser más eficiente que la organización existente. A corto plazo, es probable que la disponibilidad de fondos de inversión sea el factor más limitante. Podemos avanzar, basándonos en parte en la experiencia de Mondragón, que la actividad intensiva en mano de obra es deseable en las primeras etapas. La ventaja es que el monto de los salarios constituye la mayor parte de los costos variables de la empresa. En épocas en las que el negocio es incierto, las pérdidas más grandes a corto plazo pueden compensarse con salarios más bajos y subempleo de la fuerza laboral. Con el tiempo, la cooperativa puede participar en operaciones de inversión intensivas a medida que aumenta la acumulación de capital, y se puede suponer que esta es la oportunidad *sine qua non* para la supervivencia a largo plazo de la autogestión en general. Junto con esta política de crecimiento y acumulación de capital, puede resultar ventajoso

desarrollar una actividad de tipo monopolista. Sin embargo, existe el riesgo de ser eliminados por una empresa más grande, y esto presupone la creación de empresas autogestionadas en un mercado ampliamente competitivo. Desde otro punto de vista, determinadas actividades, como la construcción de viviendas de bajo alquiler, puede tener ventajas generales al crear una corriente de simpatía hacia la idea de autogestión.

Asimismo, no existen principios generales sobre el tamaño de las empresas autogestionadas y cómo crearlas. La naturaleza de la actividad elegida, así como el número y rango de diferentes categorías de trabajadores, con la posibilidad de conflictos, son factores importantes para determinar el tamaño óptimo de la empresa. La cuestión de saber si las nuevas empresas autogestionadas tienen mejor cohesión y mejor *esprit de corps* que las empresas que han pasado del régimen capitalista a la cooperación es interesante pero por ahora, no está resuelta. Hay ejemplos de empresas no rentables en su forma capitalista que se han vuelto viables una vez transformadas en empresas autogestionadas, debido a la mejora en la organización interna y el espíritu de trabajo que ha generado la nueva organización. Este caso se está volviendo cada vez más común, especialmente en industrias en declive como madera o textil, porque en la actualidad la situación económica pone en peligro a muchas empresas capitalistas. A esto se suma la creciente conciencia entre las personas del derecho al trabajo y de que sus medios de vida estarían mejor asegurados, o al menos podrían tener más influencia sobre ellos, en una empresa autogestionada. También hay una ventaja en hacerse cargo de una empresa en declive, ya que esto minimiza los aportes de capital inicial y la resistencia de

los intereses capitalistas mientras, al mismo tiempo, se maximiza la actitud positiva de los empleados para la que la transformación equivalga a una nueva “lucha por la vida”.

En los párrafos anteriores se establece el marco en el que deben resolverse los problemas relativos a las modalidades prácticas de toma de decisiones, financiación y participación en la comunidad autogestionada así como en la relación de la “sociedad de apoyo” y la empresa autogestionada. Como hemos visto, la “sociedad de apoyo” puede proporcionar a las empresas autogestionadas asistencia en muchos campos sociales y técnicos para el bien de toda la comunidad autogestionada. La “empresa de apoyo” debe monitorear el desempeño y la capacidad de cada entidad para cumplir con sus obligaciones financieras (pago de los cargos de alquiler e intereses de los préstamos), así como el nivel de compensación a los miembros de la comunidad, y tomar las medidas necesarias cuando sea posible. Por estos motivos, la “sociedad de apoyo” debe incluir en ella representantes de empresas autogestionadas, personas o empresas que hayan financiado la “sociedad de apoyo”, expertos encargados de asistir a las empresas autogestionadas, usuarios de la producción o servicios de estas empresas, y miembros de la propia “sociedad de apoyo”. El porcentaje de representación de cada grupo debe especificarse en los estatutos. Los miembros de la “sociedad de apoyo” hablan con una sola voz durante las votaciones sobre el funcionamiento de la sociedad, pero generalmente no influyen en las decisiones relativas al funcionamiento de las empresas autogestionadas creadas por la “sociedad de apoyo”. El único derecho de control que tienen sobre las decisiones de las empresas autogestionadas se

relaciona con la protección de los bienes que se les arriendan: pueden, si es necesario, imponer restricciones al uso de estos bienes y deben pagar para asegurar que las empresas se comporten de manera adecuada, de acuerdo con los principios de autogestión. Finalmente, todos los miembros de la “sociedad de apoyo” deben determinar las necesidades del personal de la empresa, asegurarse de que se cubran todos los puestos y establecer tarifas de pago.

Dentro de cada sociedad, las decisiones relativas a la afiliación, la asamblea general y los procedimientos de votación, la elección de la junta ejecutiva y del director, la política general, las reglas de constitución, etc. se toman democráticamente en un marco general de igualdad y en relación con la “sociedad de apoyo”. Uno de los problemas más importantes que enfrentará la comunidad trabajadora es el de la distribución de beneficios entre fondos comunitarios e individuos, y la definición de los criterios según los cuales se hará esta última distribución. Es importante enfatizar que, aunque las fuerzas del mercado restringen parcialmente las posibilidades de distribución de beneficios, la empresa autogestionada tiene mucha libertad para decidir cuánto de los beneficios se distribuirá. La preocupación por la equidad social, la satisfacción de las necesidades básicas y la consideración de las distintas situaciones familiares e individuales son factores que pueden adquirir una importancia capital y probablemente jugar un papel mucho más importante en las empresas autogestionadas que en sus contrapartes capitalistas. Al establecer las reglas para la distribución de ingresos, la empresa autogestionada podría establecer una serie de reglas

de distribución a largo plazo y un proceso para modificar estas reglas, a corto plazo.

Un plan estable a largo plazo brinda a los trabajadores una base para la previsión, mientras que el proceso de modificación brinda flexibilidad para responder a cambios imprevistos en las condiciones externas y las necesidades internas. Dado que las ganancias generales de las empresas autogestionadas pueden estar sujetas a fluctuaciones inesperadas, puede ser conveniente distribuir estas ganancias a los trabajadores en dos plazos.

En primer lugar, una retribución básica, distribuida en fechas determinadas, luego, una suma residual sumada a la retribución fija, cuyo valor vendrá determinado por las fluctuaciones de los ingresos totales. El monto de la retribución fija y el de la suma residual se determinarán colectivamente y reflejarán la preferencia de los trabajadores por una u otra de estas retribuciones.

En lo que respecta a la equidad social, en Mondragón por ejemplo, la jerarquía máxima entre las rentas de las distintas categorías de trabajadores oscila entre 1 y 2,5, mientras que en algunas empresas americanas puede ser de 1 a 50. Así, estas previsiones de beneficio (fijo + residual) permiten establecer la equidad social, mientras que la distribución de la renta individual entre sumas fijas y sumas residuales satisface las preferencias de todos.

El problema de las plusvalías, de su valoración y de su distribución entre la “entidad de apoyo” y cada una de las

empresas, va de la mano de la elección del modo de distribución de los beneficios. Sin embargo, existe un mecanismo que regula la representación de la comunidad y las empresas autogestionadas dentro de la “sociedad de apoyo”. El organismo así constituido puede tomar las decisiones necesarias y por tanto son los miembros de la comunidad autogestionada quienes eligen democráticamente la solución adecuada.

Es importante, en conclusión, insistir en este último punto: una comunidad autogestionada se organiza y gestiona de forma democrática y es esta característica la que distingue la autogestión de otros modos de organización de la producción. Esta base democrática debe ser la fuerza esencial de la comunidad y la autoadministración de la empresa, ya que implica un profundo compromiso de cada individuo y la flexibilidad de la decisión que tanto se necesita en esta última parte del siglo XX.

Abril de 1975

Fuente:

Autogestión, n ° 32, noviembre de 1975 (traducción de Jacqueline Pluet y Olivier Corpet). El resumen incluye artículos de Jaroslav Vanek, “¿Dónde está la autogestión en los Estados Unidos?” “; George Benello, “Las perspectivas del control de los trabajadores en los Estados Unidos”; Katrina Berman,

“Cooperativas de trabajadores en la industria del contrachapado”; Ken Meter, “El garaje comunitario de Southside: un progreso hacia la autogestión”; Rodoslav Selucky, “Autogestión generalizada: algunos puntos de conversación”; Jean–Pierre Deslauriers, “Segunda conferencia internacional sobre autogestión”.

Para saber más

Gorz, André (dir.) (1973), *Crítica de la división del trabajo*, París, Le Seuil.

Lesieur, Frederick (ed.) (1969), *The Scanlon Plan*, Cambridge, The MIT Press.

Vanek, Jaroslav (1973), “Algunas consideraciones fundamentales sobre el financiamiento y la forma de propiedad bajo la gestión laboral”, en HC Bross (1973), *Economy Structure and Development*, Amsterdam, North Holland Publishing Co.

UNA BIO-COOPERATIVA EN BROOKLYN

Claude Kowal

Desde 1970, esta cooperativa ha operado de acuerdo con una regla bastante inusual. Para formar parte de ella y contar con productos orgánicos que, en su mayoría, provienen de granjas y horticultores del Estado de Nueva York, hay que cumplir una condición que da un aroma sorprendente a todas las verduras y frutas que se pueden encontrar allí. Sea cual sea su estatus social –maestro, médico, enfermero, taxista, estudiante, etc. –, debe dedicarle dos horas y 45 minutos de su tiempo cada mes: la hora del abogado es equivalente a la del conductor del autobús.

Aquí hay una visa de entrada que hace una selección entre los “clientes” que no solo son clientes sino también voluntarios ya sea en la caja, para descargar los camiones, para hacer las cuentas, para cuidar a los hijos de los clientes que vienen a hacer sus compras o hacer el pequeño periódico de Food Coop (Cooperativa de alimentación)... El éxito es enorme y Food Coop ya ha alcanzado los 16.000 miembros, no tiene espacio para expandirse y no quiere ampliarse más. Los productos tienen una hermosa calidad “orgánica”, los precios son entre

un 15 y un 30% más bajos que los que se encuentran en las tiendas convencionales y los precios de compra a los horticultores y otros proveedores son de comercio justo.

Noviembre de 2013

A consultar:

www.youtube.com/watch?v=RwRG6stOI0I&feature=youtu.be.



UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DE LAS COMUNIDADES

Steve Fisher

El desarrollo en el sur de los Estados Unidos puede definirse como el proceso mediante el cual la gente de la región actúa para garantizar que la economía satisfaga mejor sus necesidades básicas. Esto incluye: el derecho a un empleo significativo, que no represente una amenaza para la salud y el medio ambiente; el derecho a la seguridad económica: seguridad laboral y un salario digno que permita el acceso a una vivienda digna y a la seguridad social; el derecho a participar plenamente en la toma de decisiones que afecten la vida diaria: control democrático en el lugar de trabajo; el derecho a salvaguardar las identidades culturales.

Esta definición tiene varias implicaciones importantes. Primero, enfatiza que el desarrollo es más un proceso que un nivel a alcanzar que solo puede medirse en dólares. Cada proyecto debe evaluarse tanto cuantitativamente como con criterios cualitativos. Luego, se rompe la dicotomía entre las organizaciones que actúan por el desarrollo económico y las

que actúan en defensa de los derechos e intereses de los grupos sociales.

De hecho, la mayoría de los grupos de ciudadanos se dedican a actividades de desarrollo, ya sea que luchen contra las minas de carbón o por la creación de puestos de trabajo para la construcción de viviendas sociales.

Tradicionalmente, estas organizaciones: 1) actúan para mejorar las condiciones materiales de las personas de bajos ingresos haciéndose cargo de sus intereses y desarrollando estructuras autónomas: cooperativas, entidades crediticias, empresas propiedad de sus empleados, etc., y 2) luchan directamente contra las políticas corporativas o gubernamentales.

Las organizaciones de la categoría 2 han obtenido resultados en términos de mejora de las condiciones de trabajo, lucha contra la discriminación racial o de género en el trabajo, lucha contra la concentración de la tierra, el daño ecológico, las desigualdades fiscales o la falta de vivienda social. A menudo se las denomina más “políticas” que “económicas”, pero tal distinción no capta el significado más amplio del desarrollo económico y refuerza las debilidades de estos movimientos.

Si, por un lado, las cooperativas y otros negocios alternativos se limitan a objetivos estrictamente económicos, serán integrados por el sistema y sofocados. Por otro lado, si las organizaciones de defensa se limitan a la actividad de oposición, permanecerán a la defensiva y no podrán ofrecer

alternativas que satisfagan efectivamente las aspiraciones y necesidades inmediatas de las personas.

En el futuro, las estrategias de desarrollo económico deben encontrar formas de eliminar las tensiones entre las organizaciones de defensa y las que participan en la creación de empresas de propiedad común o asalariadas. Solo una estrategia que integre estos dos enfoques podrá corresponder adecuadamente a las expectativas de la población.

1994

Fuente

Southern Exposure y en francés en *L'Autre Amérique*, n ° 7, París, Syllepse, junio de 1994.

EN NUESTROS DÍAS

CHICAGO: LA AUTOGESTIÓN EN SU VENTANA

Patrick Le Tréhondat

A fines de 2008, los 250 empleados de Republic Windows and Doors, ubicada en Goose Island, cerca de Chicago, que producen puertas y ventanas correderas, vieron caer el cielo sobre sus cabezas. Fueron despedidos de la noche a la mañana, sin previo aviso y desafiando las reglas sociales, sin compensación ni pago de su salario. En ese momento particular de la crisis financiera y bancaria que sacudió al capitalismo globalizado, se estimaba que 500.000 despidos mensuales afectaron a los trabajadores estadounidenses. La gerencia afirmó que el Bank of America había cerrado el grifo del crédito. Sin embargo, los empleados sospecharon muy rápidamente una quiebra buscada que intentaba una reubicación.

El 5 de diciembre de 2008, el sindicato de la empresa, la Sección 1110 del United Electrical Workers, decidió

rápidamente ocupar el sitio de producción, durante seis días. La ocupación de la empresa atrajo la atención de los medios. El presidente Obama, que había sido elegido un mes antes, dijo que los trabajadores de Republic Windows tenían razón al luchar por sus derechos. Entonces se puso en marcha la maquinaria demócrata, y el gobernador de Illinois anunció la prohibición de toda actividad financiera estatal del Bank of America debido a su política hacia esa empresa.

Sin embargo, un mes después, este mismo banco se beneficiará de los 20.000 millones de dólares del gobierno federal demócrata para rescatarlo y salvarlo del desastre económico. Republic Windows and Doors, mientras tanto, había recibido previamente 10 millones de dólares en subvenciones. Por su parte, el Fiscal General inició una investigación, por las violaciones a los derechos laborales por parte de Republic Windows and Doors.

Las manifestaciones para denunciar al banco depredador se llevaron a cabo al exterior de las sucursales de Bank of America en una docena de ciudades. El 10 de diciembre, los trabajadores votaron para poner fin a la ocupación después de que el sindicato llegara a un acuerdo con Republic Windows, Bank of America y JP Morgan Chase, por el cual cada trabajador recibiría ocho semanas de salario, por vacaciones pagadas y se beneficiaría de cobertura médica por dos meses. Bajo la presión de la movilización, el Bank of America también aceptó plazos de pago para dar tiempo a encontrar un comprador y restableció temporalmente las líneas de crédito a la empresa.

Dos meses después, un fabricante de ventanas californiano, Serious Materials (ahora Serious Energy) compró la empresa por 1,45 millones de dólares y puso el sitio en funcionamiento con prácticamente el mismo acuerdo social para los empleados. En abril de 2009, el vicepresidente de Estados Unidos, Joe Biden, visitó la fábrica y se reunió con la dirección y los líderes sindicales para dar la bienvenida a este resultado. Los inversores en el proyecto de adquisición incluyeron a Mesirow Financial, una empresa con sede en Chicago con estrechos vínculos con Rham Emmanuel (un demócrata que será elegido alcalde de Chicago en 2011) y que contribuyó con 15 millones de dólares a Serious Energy. El futuro parecía brillante a medida que se multiplicaban las promesas de encargos del estado federal y los municipios, y que no se han materializado hasta la fecha.

En febrero de 2012, la dirección de Serious Energy anunció repentinamente el cierre inmediato de la empresa y la venta de las máquinas. Esta decisión inesperada siguió los mismos métodos que los trabajadores habían conocido cuatro años antes. El 23 de febrero de 2012, los trabajadores y su sección sindical 1.110 volvieron a ocupar la empresa durante once horas, mientras una red de diferentes movimientos –entre ellos Occupy Chicago, entonces en pleno desarrollo– montaron sus carpas alrededor de la empresa.

De los 250 empleados originarios, la mayoría de los cuales habían trabajado durante varias décadas y el 80% eran de origen hispano, Serious Energy solo se había quedado con 75. Solo 38 estaban empleados al cierre de 2012. En este equilibrio

de poder degradado, el sindicato negoció tres meses de retención de empleo antes del cierre del sitio.

Armando Robbes, presidente de la sección sindical, y Leah Fried, trabajador de Republic Windows, habían recorrido el país en reuniones y habían participado en un canal de televisión progresista por Internet en un debate con Naomie Klein y Avi Lewis, quienes habían presentado su película, *The Take*, sobre las empresas recuperadas y autogestionadas en Argentina. Luego, los dos autores presentaron a Fried y Robles a The Working World, una asociación financiera sin fines de lucro en Nueva York dedicada a la financiación de cooperativas, particularmente en América Latina. El contacto realizado y los intercambios fueron numerosos e intensos entre los sindicalistas y la asociación.¹⁴

Ventanas abiertas sobre un nuevo mundo

Tres años más tarde, cuando se anunció el segundo cierre, Robles dijo en voz baja “Si nadie compra la empresa, podemos iniciar una cooperativa”. Primero, negociaron un derecho de preferencia sobre las máquinas con Serious Energy, que acepta venderlas. El 30 de mayo de 2012, los 22 ex empleados de Serious Energy formaron una cooperativa y ofrecieron a Serious Energy comprar la empresa por 1,20 millones de dólares.

14 V Encuentro Internacional "La economía de los trabajadores" (2015)

También deciden sobre la igualdad salarial en la futura empresa, a la que llaman New Era Windows (Ventanas de la nueva era), y se otorgan los mismos derechos de voto en la toma de decisiones. Cada uno de ellos acuerda contribuir con 1.000 \$ al capital de la compañía, otros 500.000 \$ serán aportados por The Working World. Con la ayuda del Center for Workplace Democracy, una asociación de apoyo al movimiento cooperativo con sede en Chicago, se brinda capacitación en gestión empresarial a los trabajadores en las instalaciones del sindicato.

Luego, los trabajadores organizan la reubicación del sitio de producción a un antiguo edificio de Campbell's Soup en Chicago por su cuenta, ahorrando costos de alquiler significativos. En última instancia, 80 empleados deberían unirse a la cooperativa.

Si bien la gran mayoría de las cooperativas en los Estados Unidos son cooperativas de consumidores (92% según la Universidad de Wisconsin), actualmente hay 300 cooperativas de producción propiedad de sus empleados. Denis Kelleher, del Center for Workplace Democracy, dió la bienvenida al nacimiento de New Era Windows:

Chicago tiene una historia muy rica de cooperativas de trabajadores. En el siglo XIX, la mayoría de los sindicatos participaron en este movimiento. Después de la desaparición de los Caballeros del Trabajo, la mayoría de las cooperativas sucumbieron. Pero la historia vuelve. Hoy hay algunas cooperativas en Chicago y estamos trabajando

para ellas en el Center for Workplace Democracy. Queremos desarrollar esa economía.

Melvin “Ricky” Maclin, quien está popularizando el proyecto New Era Windows en ciudades de todo el país y animando a otros trabajadores a hacer lo mismo, agrega: “Decidimos hacer la cooperativa porque estamos cansados de que nuestra vida esté en las manos de otras personas. En el sitio web de venta de ventanas, New Era Windows, los nuevos cooperantes cuentan su historia:

En 2008, el jefe decidió cerrar nuestro negocio de ventanas en Goose Island y nos despidió a todos. En 2012, decidimos comprar el negocio y despedir al jefe. Somos propietarios conjuntos de la fábrica y la gestionamos democráticamente. Esta es nuestra historia... Hoy comenzamos esta cooperativa juntos y decidimos llamarla Nueva Era, porque esperamos que sea una fuente de inspiración sobre cómo podemos crear trabajo en Estados Unidos. Cualquiera puede participar en la construcción de la economía que queremos y nadie debe ser tratado como un elemento pasajero o simplemente como materia prima para el negocio de otra persona.

Fabricamos ventanas de la mejor calidad en Chicago; tienen un excelente aislamiento acústico y desde el punto de vista energético son muy eficientes, lo que demuestra que la ecología puede ahorrar dinero. Nuestras ventanas son las mejores del mercado a un precio inmejorable.

Nuestras ventas comenzaron en 2013. Ayudamos a nuestra comunidad, preservamos la calidad del trabajo en Estados Unidos y fortalecemos la economía. Apóyanos y echa un vistazo a nuestras ventanas. Sabemos que las disfrutará y los recomendará a sus amigos. Si podemos trabajar juntos y demostramos que podemos, creemos firmemente que el futuro puede ser mucho mejor.

Febrero 2014

A consultar:

El show de Laura Flanders, <http://youtu.be/gCiZ6RMmQ5M>.
Democracy Now, <http://youtu.be/PHzE2ZiXZAI>.

VENTANAS DE LA NUEVA ERA

Jane Slaughter

Ellos inspiraron al país cuando ocuparon su fábrica de Chicago en diciembre de 2008, y ahora tendrán la oportunidad de inspirarnos nuevamente, esta vez como trabajadores–propietarios.

Los trabajadores que solían construir ventanas en Republic Windows and Doors han comprado el equipo a un propietario que ya no ejerce. Esta tarde marca la gran inauguración de su fábrica, New Era Windows Cooperative, ahora ubicada en una antigua planta de Campbell Soup por un alquiler más bajo. “Ya vencimos antes los obstáculos que teníamos frente a nosotros”, dijo Armando Robles, todavía presidente del Local 1110 del sindicato United Electrical Workers en la planta. “Al ocupar la planta, ahora tenemos otro tipo de obstáculos. El sindicato seguirá representando a la fuerza laboral. UEW tiene, de hecho, una división cooperativa para empresas similares gestionadas por trabajadores. Los miembros de la UEW han

estado en México para reunirse con miembros de la división cooperativa de la FAT, la federación hermana de la UEW allí.

La producción de muestras ha comenzado, con solo 18 trabajadores, muy por debajo de los casi 300 cuando Republic Windows estaba en su apogeo, cada uno de los cuales invirtió 1 000 \$ en el negocio. El resto del capital necesario de más de 400.000 dólares fue recaudado por The Working World, una organización sin fines de lucro que ayuda a las cooperativas de trabajadores a despegar en Estados Unidos y Argentina. Working World encontró inversores no tradicionales “socialmente responsables” que estaban dispuestos a esperar que la empresa mereciera la pena.

El fundador de Working World, Brendan Martin, es el único miembro de la cooperativa que no es un ex trabajador de Republic, y aporta la experiencia necesaria en el uso de la web y la estrategia de ventas. Algunos trabajadores aumentaron su participación de 1.000 \$ de la indemnización de tres meses que recibieron cuando Serious Materials, el propietario que tomó el relevo de Republic, cerró.

La planta funcionará sin supervisores per se, dijo Robles. Él espera que se elija algún tipo de liderazgo en la planta, y que habrá una junta directiva. No se han determinado los salarios.

La planta producirá ventanas de vinilo de reemplazo estándar y personalizadas, dijo Robles, tanto residenciales como comerciales. El sitio web de la cooperativa anuncia estilos de colgado doble y de cuadros, ambos con la etiqueta “1.110” como parte de su nombre de marca, por el sindicato local.

Los precios serán inferiores a los cobrados por Serious. La cooperativa competirá con las fábricas de ventanas que pertenecen a los antiguos propietarios de Republic, que utilizan solo mano de obra temporal y se apropian todos los beneficios.

El objetivo de Robles es que cada trabajador “conozca todos los rincones”. En el pasado en Republic, dijo, la gente tendía a no compartir sus habilidades. Ahora quiere que todos conozcan todos los trabajos, incluso los de oficina. Ninguno de los trabajadores, entre los que se incluyen latinos y afroamericanos, cinco mujeres y 13 hombres, había realizado trabajo de oficina en Republic o Serious.

La cooperativa ya tiene cinco pedidos e insta a los lectores de *Labor Notes*: “¡Si vive en Chicago, compre una ventana!”

9 de mayo de 2013

Fuente

Labor Notes, 9 de mayo de 2013.

NORESTE DE GREENSBORO: LOS LUGAREÑOS QUIEREN COMESTIBLES

A fines de la década de 1990, el Winn Dixie local que había servido a los vecindarios alrededor de Philips Avenue durante muchos años cerró. Winn Dixie y otras grandes cadenas de supermercados se dividieron el territorio del mercado, lo que provocó el cierre de algunas tiendas a pesar de su rentabilidad. La pérdida de este Winn Dixie convirtió al noreste de Greensboro en un desierto de tiendas de alimentación.

Durante los siguientes quince años hubo muchos esfuerzos para atraer una nueva tienda de comestibles al lugar. Sin embargo, aunque la tienda sería rentable, no sería lo suficientemente beneficiosa para satisfacer las demandas de economía ansiadas por los accionistas de una gran corporación. Hartos de esperar y, esencialmente, de rogar por acceso a alimentos asequibles y de calidad, los residentes de esta comunidad predominantemente afroamericana y de bajos ingresos decidieron abrir su propia tienda de comestibles.

Después de informarse sobre empresas cooperativas, decidieron abrir una tienda de comestibles de propiedad comunitaria. La tienda, la Cooperativa Comunitaria

Renaissance, satisfaría las dobles necesidades de la comunidad de tener acceso a alimentos de calidad y trabajos dignos bien remunerados. Cuando el RCC abra en 2015 será una tienda de comestibles convencional (piense en Food Lion o Kroger) donde los salarios comienzan en los 10 \$ por hora.

¿Pueden las cooperativas como Renaissance Community Coop desempeñar un papel en hacer que los alimentos asequibles sean accesibles para las comunidades de bajos ingresos? ¿Pueden proporcionar trabajos bien pagados a las comunidades que los necesitan desesperadamente? ¿Pueden crear riqueza comunitaria en algunos de nuestros vecindarios más deteriorados? Hay quienes creen que no pueden hacer estas cosas porque las cooperativas no funcionarían a menos que su comunidad sea lo suficientemente rica, educada y lo suficientemente blanca.

Pero el proyecto RCC está mostrando a todos que las cooperativas pueden y serán utilizadas para resolver estos problemas. De hecho, la lucha que está llevando a cabo la comunidad de RCC se basa en la rica historia de desarrollo económico cooperativo que se encuentra en las comunidades pobres de color. Esta historia ha sido bellamente descubierta por Jessica Gordon Nembhard en su reciente libro *Collective Courage* (2014).

Entonces, mientras que los residentes del noreste de Greensboro solo querían una tienda de comestibles, están haciendo algo mucho más grande e importante. Están demostrando que las comunidades de base de color, que

algunos consideran improcedentes, tienen el poder y la capacidad de desarrollar su propio futuro económico.

2014

Fuente:

Proyecto de Economías de Base del Sur, Building Democracy Ownership in the US South, <http://sgeproject.org/>.

Más información

Gordon Nembhard, Jessica (2014), *Valor común: una historia del pensamiento y la práctica económica cooperativa de los afroamericanos*, University Park, Penn State University Press.

A consultar:

Queremos una cooperativa,
www.youtube.com/watch?v=xM1YX_BEEZ4.

TAXI, COOPERATIVAS E INMIGRANTES

Minsun Ji

800 taxistas inmigrantes en Denver, de 24 países diferentes de África, se unieron a Communications Workers (CWA) Local 7.777. Esperan salir de la pobreza y desafiar los abusos en el lugar de trabajo que muchos sufren al trabajar para compañías privadas de taxis. Los conductores también votaron para construir una cooperativa de taxis propiedad de los trabajadores, como alternativa a las empresas existentes. El movimiento sindical local está apoyando el esfuerzo.

Debido a las precarias relaciones con sus empleadores, los trabajadores de los taxis han estado creando organizaciones similares por todo el país. En Washington, DC y Seattle, los conductores se han unido a los locales de Teamsters en Boston, los Steelworkers.¹⁵

En la ciudad de Nueva York, los trabajadores de los taxis formaron un grupo independiente, que ha llevado a cabo dos

¹⁵ Los Teamsters (Hermandad Internacional de camioneros son un sindicato de EE UU y Canadá fundado en 1903. Actualmente también engloba a otros trabajadores del sector público y privado, así como de cuello azul. [N. d. t.]

huelgas con éxito, ha iniciado capítulos en Filadelfia y Los Ángeles y se ha afiliado a la AFL-CIO. Y como Denver, Portland, Oregon, tiene una cooperativa de trabajadores de taxis afiliada a CWA.

Tres compañías privadas de taxis, Metro, Yellow y Freedom Cab, han acaparado el mercado en Denver durante décadas y son conocidas por sus abusos. A pesar de la reciente aparición de nuevas empresas de taxis que han intentado romper el monopolio, los conductores de estas tres empresas están sujetas a altas tarifas de arrendamiento, que van desde 2.000 \$ a 3.500 \$ por mes.

Además, como contratistas independientes, los taxistas tienen que cubrir sus propios beneficios y seguro médico, y no tienen tiempo libre de las tarifas de arrendamiento diarias. Aunque legalmente a los conductores no se les permite trabajar más de 10 horas al día, un trabajador de Metro Taxi señaló que muchos trabajan más, solo para cubrir las tarifas y el combustible de sus vehículos.

Un trabajador de Metro Taxi, por ejemplo, debe a la empresa 127 \$ por día por el arrendamiento del vehículo, incluso cuando el trabajador esté demasiado enfermo para conducir. “Desde el momento en que arrancamos nuestro automóvil por la mañana, le debemos dinero a la empresa”, explica Abdi Buni, líder del sindicato de taxis de Denver. Siempre que un conductor protesta por las tarifas, “simplemente se llevan la llave de su auto y lo despiden en el acto”, dijo uno en una reunión reciente.

Es difícil organizar un sindicato que pueda negociar con empresas privadas de taxis como Metro. CWA 7777 organizó a 90 trabajadores de Super Shuttle Denver en un sindicato en octubre de 2011, pero no han negociado un primer convenio todavía. La empresa ha utilizado varias tácticas para retrasar las negociaciones, mientras tanto, recortaron los salarios de los trabajadores en un 30%. La Junta Laboral acaba de ordenar que la empresa vuelva a las negociaciones.

Ninguna empresa privada de taxis de Denver ha acordado negociar con sus conductores, ya sea que se afilien a un sindicato o no.

La Cooperativa Union taxi

En respuesta a la explotación de las empresas, los conductores decidieron crear una cooperativa independiente de trabajadores de taxis, Union Taxi, y también unirse a un sindicato. CWA ha estado apoyando a los trabajadores con logística de protesta y formación de coaliciones. Sin embargo, el sindicato no dirige la cooperativa. Los trabajadores toman las decisiones comerciales. Las tarifas de arrendamiento de vehículos que pagan son alrededor de un tercio más altas que las de las compañías de taxis con fines de lucro.

El éxito de Union Taxi no fue fácil. Solo recibió la aprobación de la licencia de la Comisión de Servicios Públicos de Colorado (PUC) en 2009 después de tres años de protestas y búsqueda

de influencia, contra la vigorosa resistencia de las empresas existentes. Desde entonces no se ha permitido que la empresa para acomodar el número de trabajadores que estén interesados.



El negocio de los taxis se considera un servicio público protegido, por lo que la PUC restringe el número de licencias que un negocio de taxis puede otorgar a los conductores para proteger los negocios existentes. Solo otorgó 262 licencias a Union Taxi, mientras que el Metro Taxi de la competencia tiene 492 licencias y Yellow 3001

Otra cooperativa

Este año, los trabajadores que deseaban dejar sus empresas tradicionales decidieron formar una segunda empresa de taxis sindicalizada en Denver. Un mes después de proponerse por primera vez la idea de la cooperativa, 811 taxistas se habían unido a CWA 7777. “Nuestro sueño era ser parte de Union Taxi, porque las tarifas de arrendamiento son de solo 800 \$ al mes, no de 800 \$ a la semana a propietarios privados”, dijo un

trabajador de Metro Taxi que solo deseaba ser identificado como J. “En el momento en que escuché que Union Taxi era una cooperativa propiedad de los trabajadores y un sindicato con CWA 7777, eso fue todo”, dijo J. “Quería unirme a una cooperativa de trabajadores porque tenemos una voz igual, y quería un sindicato porque el sindicato nos dará más poder. El 25 de octubre eligieron representantes para constituir la nueva cooperativa. Cada uno de los trabajadores hará una inversión inicial de 500 \$ para demostrar su compromiso. Los próximos pasos incluirán decidir el nombre de la empresa y elaborar documentos de gobierno.

Sin duda, será difícil obtener la aprobación estatal para 800 nuevas licencias de taxi. Pero estos trabajadores están entusiasmados y comprometidos con una larga lucha para construir su cooperativa de taxis sindicalizada.

Octubre de 2014

Fuente:

Labor Notes, 30 de octubre de 2014, www.labornotes.org.

CANADÁ

QUEBEC (Tras el 68)

TRICOFIL

Marcel Simard

En Quebec, el movimiento cooperativo estuvo mucho tiempo bajo la tutela ideológica del clero que lo veía como una “tercera vía” entre el capitalismo y el colectivismo. Sin embargo, a partir de la década de 1970, en conexión con el auge de las luchas populares, las cooperativas de producción surgieron de esta supervisión y experimentaron una expansión relativa. Tricofil era una fábrica textil autogestionada. Nació de la iniciativa de trabajadores decididos a mantener sus puestos de trabajo. Apoyados por su sindicato y apoyados en parte por el Gobierno de Quebec, se propusieron relanzar la planta en 1975. La experiencia duró siete años. Dificultades de todo tipo y finalmente la crisis de la industria textil vencieron a Tricofil. Tanto es así que en febrero de 1982, el colectivo de trabajadores decidió cerrar el negocio.

Tras el cierre por parte de los directores de Regent Knitting Mills de la fábrica textil de Saint-Jérôme el 4 de junio de 1974, los trabajadores tomaron la decisión de reabrir la fábrica. Este es el certificado de nacimiento de Tricofil. Entonces fue necesario determinar el futuro convenio colectivo, las perspectivas financieras, el modo de gestión... en resumen, el establecimiento de la nueva empresa, la People's Society Tricofil Inc. Hay que tener en cuenta que la People's Society Tricofil es una industria importante: es una planta integrada (es decir, que puede producir al mismo tiempo su materia prima y convertirla en ropa) que comprende sectores de costura, hilado, tejido, terciopelo, tintorerías, y tricotaje.

De repente, en 1975, Saint-Jérôme (una ciudad de tamaño mediano en los Laurentides ubicada al norte de Montreal) se convirtió en el centro de Quebec, lo que es una ligera exageración, sin duda. No obstante, uno de los aspectos más destacables de la experiencia Tricofil se debe a la amplia corriente de interés popular que despertó en Quebec.

Una fábrica textil que cerraba sus puertas y los trabajadores de otros lugares que deciden reabrirla y gestionarla ellos mismos, es lo que sorprendió a quienes no están familiarizados con las iniciativas de autogestión y cooperativas en el sector industrial. En pocos meses, Tricofil se ha convertido en un símbolo controvertido, cuya propia ambigüedad exige que aclaremos en sus amplias articulaciones la realidad de esta experiencia de autogestión y que nos preguntemos, más allá de la cronología, cómo estos trabajadores llegaron allí.

En primer lugar, es importante dejar claro que Tricofil es un experimento y no la aplicación de una teoría o un modelo ya construido. Por tanto, en la aprehensión de esta empresa de autogestión, hay que tener en cuenta un buen número de aspectos que aún están relativamente por determinar. Sin embargo, ciertas líneas de fuerza ya están apareciendo y, por tanto, son identificables.

Así, en su análisis, Muriel Garon–Audy y Robert Laplante (1976) destacan las transformaciones de las condiciones concretas y el significado de la actividad productiva, del trabajo diario de esta comunidad de trabajadores; la ruptura de la rígida división del trabajo a través de la versatilidad de tareas, la institución de la cooperación en el trabajo por la eliminación del sistema de bonificaciones y la introducción de la retribución horaria así como la participación de equipos de trabajo en la responsabilidad de la producción [...].

Pero por sí solos, estos cambios están lejos de agotar la diferencia esencial que introduce la empresa autogestionada con relación a la empresa capitalista. Pensar así es olvidar que estos cambios en la organización del trabajo, el enriquecimiento y la ampliación del puesto de trabajo, los grupos productivos autónomos, se han convertido en los últimos años en las respuestas habituales con que la fracción modernista de los empresarios europeos y norteamericanos enfrentan los crecientes siniestros laborales. Por supuesto, es probable que estos cambios den a los productores una mayor satisfacción laboral, pero en sí mismos siguen siendo en gran medida compatibles con el mantenimiento de las características esenciales de la empresa capitalista. Por lo

tanto, si Tricofil limita su programa a tales modificaciones, sería necesario admitir que los trabajadores se contentaron con indicar a los empleadores las formas y medios de modernizar la organización del trabajo salvaguardando los intereses de estos. Sin embargo, hay mucho más en la experiencia de Tricofil y es por eso que los cambios adquieren un significado diferente al que hubieran tenido si hubieran sido solo la iniciativa de empleadores ilustrados.

El examen, en particular de la estructura y el ejercicio del poder en la nueva empresa, es, por definición, de particular interés en la medida en que condicionan todos los demás aspectos de la vida laboral. Es un eufemismo decir que el poder, a cualquier nivel, es un fenómeno complejo [...]. Sabemos, por ejemplo, en el caso de una empresa que no es suficiente tener la propiedad legal de los medios de producción para controlar efectivamente el ejercicio del poder. Es cierto que la propiedad jurídica es uno de los “medios de poder”, pero no es el único, ni siquiera el más determinante en determinados casos [...]. Por tanto, es necesario examinar cómo, en el caso de Tricofil, los trabajadores intentaron garantizar controles decisivos sobre el funcionamiento de su empresa.

En primer lugar, está en sus manos el poder de dirección, de definición de los objetivos, de las políticas generales de la empresa y del aprovechamiento de la plusvalía. Debe saberse, de hecho, que los trabajadores de la fábrica no son los únicos propietarios, ni siquiera tienen la mayoría de la propiedad de la empresa. El capital de la empresa se divide en dos partes. [El primero es propiedad de una empresa pública y de

particulares; el segundo pertenece a los asalariados que lo adquieren paulatinamente mediante una fórmula de retención semanal]. Sin embargo, aunque en minoría, sólo los tenedores de este último grupo de acciones tienen derecho a voto en la Société populaire Tricofil, ya que los trabajadores de la fábrica son los únicos que tienen poder de decisión sobre las orientaciones y la elección de la junta directiva, a través de las juntas generales bianuales de accionistas.

La asamblea general no es, sin embargo, el único órgano decisivo en la definición de los objetivos y las políticas generales de una empresa, ni siquiera el más crucial en la medida en que con mayor frecuencia decide sobre las propuestas que le hace el consejo de administración. En otras palabras, es la composición de este último lo que en realidad es determinante. Y es por eso que los trabajadores de la fábrica se han asegurado allí una fuerte representación mayoritaria, sin perder de vista, sin embargo, que la realidad de los trabajadores y la de la empresa son heterogéneas. Así, en una junta directiva de once miembros, elegidos por los accionistas ordinarios (los trabajadores de la planta) en junta general, hay un representante elegido de entre los accionistas privilegiados, un representante de los ejecutivos que laboran en la empresa sin ser provenientes del grupo de trabajadores de fábrica, tres representantes de la ejecutiva sindical y seis representantes de los trabajadores de base, es decir los que no forman parte de la propia organización sindical [...]. Además, está el gerente general de la planta, quien automáticamente se sienta en el directorio, y dos miembros observadores, sin derecho a voto, uno en representación de la empresa de inversión pública, el otro de la empresa de inversión Desjardins (movimiento

cooperativo) [...]. Por último, cabe señalar que de una delegación de nueve trabajadores al consejo de administración, cuatro son trabajadoras, lo que indica un verdadero esfuerzo colectivo para abrir los órganos de decisión a la participación de las mujeres (que representan aproximadamente la mitad de la población activa) de la mano de obra de trabajo de la empresa.

Se adquiere así la apropiación por parte de los trabajadores del poder de orientación general de la fábrica y de la distribución de la plusvalía. Sin embargo, es obvio que la realidad del poder en una empresa no puede reducirse a la que ejerce su consejo de administración. Cada día hay que tomar decenas de decisiones para asegurar el funcionamiento de una fábrica y es en este nivel diario donde se debe revelar la posibilidad existente de la autogestión para cambiar las relaciones sociales reales. [...] Los trabajadores de Tricofil [adoptaron una fórmula] que aglutina una dirección general de los equipos de departamentos y un consejo de trabajadores.

[Tienen] una dirección general que puede, en el marco de los objetivos y políticas marcadas por su junta directiva, asegurar eficazmente la gestión diaria de los problemas generales de la empresa: finanzas, contabilidad, política, personal, marketing, metas de producción, etc. A menudo se piensa que la gestión general de una unidad industrial es un asunto estrictamente técnico, que las decisiones que se toman se basan en criterios objetivos y neutrales. En Tricofil, por el contrario, los trabajadores han comprendido perfectamente, en sus relaciones conflictivas con los antiguos patronos, que la dirección de una fábrica es también un fenómeno político, que

a través de la administración de las cosas se ejerce el poder sobre los trabajadores de una forma u otra. Por tanto, consideraron esencial, modelar cualquier composición de dicha dirección general (ejecutivos provenientes de fuera y/o ex trabajadores), para situarla en el centro de una red de órganos controlados por los trabajadores con los que poder establecer la orientación de sus decisiones, más que en la cima de una jerarquía desde la que transmitiría sus órdenes. Así, además de la junta directiva que es el primer órgano para definir la orientación y las decisiones políticas, también están los equipos de trabajo, elegidos a través de la asamblea de los hombres/mujeres con quienes la dirección de la fábrica debe desarrollar decisiones que afectan a los departamentos.

De hecho, son los equipos de trabajo los que, en torno a sus miembros, constituyen el medio privilegiado para que todos los trabajadores participen directamente en las decisiones, en definitiva el más imprescindible porque todos los demás se condensan en términos concretos a los relativos a la organización de la producción y el trabajo. Un equipo de trabajo incluye a todos los que producen en un departamento. En Tricofil, hay quince departamentos de producción (deshilachado, cardado, hilado, etc.)

Cada equipo elige una persona que en general tiene la mayor experiencia de las operaciones técnicas del departamento y las mejores capacidades para animar el trabajo del equipo. Con el primer hombre/mujer, el equipo cuenta con un recurso para resolver problemas técnicos que puedan surgir, asegurar la formación de nuevos trabajadores, desarrollar la versatilidad de tareas, monitorear la calidad de la producción, mejorar los

métodos de trabajo, coordinar con la dirección general de la planta. En torno al primer hombre/mujer, es el saber hacer práctico de los trabajadores el que se estructura, desarrolla y aplica para determinar, junto con la dirección de la fábrica, la organización del trabajo y la producción (fijación de objetivos semanales de producción etc.). Es cierto que es paulatinamente y en la práctica que las relaciones de implicación recíproca con la dirección general como se van aclarando los límites de esta relativa autonomía de gestión de las áreas departamentales, pero actualmente parece prevalecer la política de extender la descentralización. Así, los departamentos, agrupados en secciones (hilado, tejido, sastrería, teñido, acabado) comienzan a experimentar la gestión presupuestaria.

Y finalmente, está el consejo de trabajadores. Sabemos que para quienes están dirigidos, la empresa capitalista habitual es ciertamente la institución donde el ejercicio del poder es más hermético y más opaco. El interés de los titulares de tal política de secreto sobre las decisiones tomadas y las razones de las mismas ya no es demostrado. La opacidad o, si se quiere, el control de la información es uno de los medios del poder. En Tricofil, el consejo de trabajadores tiene como objetivo principal frustrar la posibilidad de tal privatización del ejercicio del poder. Compuesto por siete trabajadores elegidos por la asamblea general, la única función de este consejo es brindar [...] información y capacitación política y económica relacionada con el funcionamiento de la empresa. Sin duda, no es una coincidencia que los trabajadores eligieran a toda su ejecutiva sindical para este cargo. De este modo, pueden señalar la nueva dirección que quieren dar a su organización

sindical: una fuerte implicación en el nuevo proyecto empresarial y, al mismo tiempo, estar en condiciones de mantenerse a distancia del aparato de gestión central. Para ello, los miembros del consejo de trabajadores son miembros-observadores de oficio en las reuniones del Consejo de Administración y son asistidos por una persona a tiempo completo en su tarea de creación de recursos de información y formación. Este consejo también tiene otra ventaja, ya que con la participación de sus miembros en las reuniones del Consejo de Administración, se amplía así el número de los que conocen bien los archivos importantes de la empresa a los administradores existentes. De esta forma, no solo existe la posibilidad estructural de publicitar el ejercicio del poder, sino también la de su movilidad. Una posibilidad, además, arraigada en una arraigada tradición en este colectivo, de renovación periódica de los equipos directivos.

Así entonces, rápidamente esbozada, la articulación de los distintos mecanismos de ejercicio del poder en Tricofil, no es difícil entender que los trabajadores, de esta forma, pusieron en marcha elementos de un tipo de gestión y por tanto de relaciones sociales diferentes a las que los tenía acostumbrados la empresa capitalista, tradicional o tecnocrática. A la concentración del poder, basada en la propiedad privada o la monopolización del conocimiento técnico, característica de esta última y que excluye a los trabajadores de las decisiones esenciales, Tricofil opone una red descentralizada de poderes, basada en la propiedad colectiva y permite a los productores no solo apropiarse del valor económico total de su trabajo sino también ser directamente responsables de su organización. De hecho,

aunque la dirección general está investida de amplios poderes, es como si la experiencia de autogestión consistiera en gran parte en que los trabajadores aseguraran, a cambio del control del aparato de gestión, la dirección central tanto desde arriba (asamblea general y junta de gobierno directivos), desde el lateral (su consejo de trabajadores) y desde abajo (los equipos de trabajo), estableciendo así un conjunto de espacios donde definir y afirmar sus demandas colectivas. En definitiva, retomando una distinción presente en el organigrama oficial, podríamos decir que la empresa Tricofil (en el sentido legal del término) está bien autogestionada, mientras que la empresa Tricofil (en el sentido funcional del término) está mucho más cerca de una forma de cogestión, en particular a nivel de organización del trabajo, entre todos los trabajadores divididos en equipos por departamentos y la dirección general de la planta.

Además, esta articulación entre una dirección general vigorosa y un movimiento de base fuertemente militante no es accidental en la experiencia de Tricofil. Retraduce, de hecho, los ejes fundamentales de desarrollo de esta colectividad obrera que ha aprovechado una difícil situación para impulsar la afirmación de sus exigencias gerenciales.

La génesis histórica

Al inicio del movimiento de reapertura, los trabajadores de Tricofil aún no consideraban seriamente la autogestión, pero al menos exigían una cogestión completa, en el marco de un

alquiler de la planta que sería apoyado conjuntamente por el gobierno y los trabajadores. Y, sobre todo, ante la negativa de este último a participar activamente en la cogestión, los trabajadores, lejos de caer en una fórmula menos exigente, por el contrario, aceptaron el reto de un proyecto aún más arriesgado enganchándose solos en el arrendamiento de la planta y posteriormente en su apropiación legal. Es a este nivel de exigencia al que se refiere la originalidad esencial de la experiencia actual de Tricofil y sobre la cual es importante preguntarse cómo lo logró esta comunidad obrera.

Me parece que la mayor parte de la respuesta a esta pregunta la obtenemos al considerar la evolución histórica de las relaciones que se han establecido en esta fábrica entre el grupo de trabajadores por un lado y la dirección patronal de otra parte. En otras palabras, planteo la hipótesis de que los trabajadores de Tricofil habían comenzado hace varios años, a través de sus relaciones conflictivas con los patronos, a adquirir un control sobre la producción tal que la generalización de ésta les parecía no solo posible, sino alcanzable y necesaria a la hora de relanzar el negocio. En definitiva, lo que parece desprenderse claramente a través de la experiencia de Tricofil es que los productores no llegan de la noche a la mañana, por casualidad, a la idea de que pueden prescindir de un jefe que los dirija y gestione desde fuera y que como tal, hay condiciones socio-históricas que deben cumplirse para que, con ocasión de un cierre, los trabajadores tomen el camino de la autogestión y no el del seguro de desempleo [...].

[Una] especie de vacío administrativo y la incapacidad de la dirección para abordar con eficacia muchos problemas de

organización de la producción fueron las condiciones estructurales que permitieron a los trabajadores de Saint-Jérôme, productivistas y orgullosos de su trabajo, desarrollar gradualmente, durante la década de 1960, formas concretas, aunque fragmentarias y extraoficiales, de la gestión del trabajo por parte de los trabajadores. La contragestión obrera es un fenómeno muy común en unidades productivas de tipo capitalista o burocrático, cuya estructura consagra la separación sistemática de las funciones de dirección y ejecución del acto productivo. [En] Regent Knitting, los trabajadores de la mayoría de los departamentos se han beneficiado de unas condiciones especialmente favorables para una amplia gestión de la organización del trabajo. Este control se había hecho tal en 1972, cuando se efectuaron las negociaciones para la renovación del convenio colectivo y cuando la crisis financiera de la empresa se abrió abiertamente, presentando seriamente al sindicato la propuesta según la cual este último se habría convertido en el subcontratista y asumiría la plena responsabilidad de la producción mientras que la dirección sería el comprador y el vendedor de esta producción autogestionada. Evidentemente, el sindicato rechazó tal oferta que habría hecho que los trabajadores dependieran por completo de los términos establecidos por un comprador exclusivo. Antes industrial, el patrón no era menos consciente de que ya no podía estar en esta fábrica más que como comerciante. Al mismo tiempo, dio fe de que los trabajadores, sólidamente organizados en un sindicato militante, se habían convertido en una fuerza decisiva en la organización del trabajo y la producción. [...]

La crisis

Tras varios déficits sucesivos, la empresa anunció en julio de 1972 que iba a despedir a 310 de los 520 empleados de la planta de Saint-Jérôme dentro de los plazos legales. La crisis financiera era muy real y la empresa estaba estrangulada por el mantenimiento de métodos de gestión obsoletos. Los trabajadores lo sospechan desde hace mucho tiempo. La reorganización era necesaria. Pero para ellos, la cuestión fundamental era saber cómo se haría: con o sin su participación decisiva. En 1972, por lo tanto, negociaron, contra un pequeño aumento de salario, la creación de un comité asesor, con representación conjunta sindicato-gerencia, que en la práctica se convirtió rápidamente en un verdadero comité de cogestión para la reorganización. Sin embargo, para que ser eficaz, su participación en este comité debía basarse en el conocimiento de los problemas financieros, administrativos y técnicos de la empresa. Para ello, consiguieron que representantes patronales y gubernamentales admitieran que la comisión paritaria para la reclasificación de trabajadores despedidos, formada generalmente en caso de despido masivo, también tenía el mandato de estudiar la situación económica de la empresa y las aspiraciones de los trabajadores. [...]

Los resultados del estudio se conocieron a finales de enero de 1973. [El análisis] definió una solución coherente desde el punto de vista del empleador, la única que podría resolver la crisis de acuerdo con los intereses de la empresa, incluso si sus

propietarios dudaron mucho en comprometerse con ella. Quizás ya vieron que en la práctica esta solución era imposible de aplicar, teniendo en cuenta la naturaleza de las relaciones conflictivas que se habían desarrollado históricamente entre ellos y los trabajadores. Desde hace varios años, en efecto, estos últimos habían adquirido efectivamente una posición de fuerza en la organización del trabajo y la producción que había recibido, en el convenio colectivo de 1972, un reconocimiento legal por la fórmula del comité consultivo cuya redacción era equivalente a instituir la cogestión. Intentar, en estas condiciones, aplicar la solución tecnocrática solo podría desencadenar un gran enfrentamiento.

Ocurrió en marzo de 1974 en relación con la primera reorganización de la operación de trabajo, en los departamentos de costura y acabado. Se trataba de dar un ejemplo. El proyecto de los empleadores [...] es una ilustración típica de los principios de la organización tecnocrática (llamada “científica”) del trabajo: definición estandarizada por la gestión de los métodos de trabajo relacionados con cada puesto, horas de trabajo, normas mínimas, niveles de producción, secuencias de funcionamiento, principio de antigüedad en el empleo que establece una rígida división del trabajo, sistema de bonificaciones individuales como único estímulo a la productividad, etc. Pero, sobre todo, la propuesta toma la forma de una adenda al convenio colectivo en vigor desde el 1^{er} agosto de 1973 estableciendo que, en caso de diferencia de interpretación, prevalecen las disposiciones de los empleadores. De esta manera, la compañía busca eludir el poder de cogestión del consejo asesor para recuperar el control total y la reorganización.

La respuesta sindical no tardó en llegar, se opuso no solo al principio del addendum, sino también al contenido del plan patronal, proponiendo, tras reuniones con las costureras, la sustitución del sistema de bonificaciones individuales por horas, la retribución con posibilidad de bonificación colectiva, la abolición de la división del trabajo por el principio de polivalencia de tareas, y el establecimiento de equipos reales de trabajo con responsabilidades definidas en materia de organización del trabajo.

[...] Es el impasse y la prueba de fuerza. [A principios de mayo, la empresa] amenaza con dejar de fabricar en Saint-Jérôme. [...] Durante la primera semana de junio, los trabajadores ralentizaron la producción.

El 7 de junio, la empresa cerró la planta, sin el aviso legal de cuatro meses. Lo que sucede entonces hasta que la fábrica reabre de forma autogestionada constituye una experiencia colectiva muy rica, innovadora en varios aspectos.

La obtención por parte del comité que se había conformado para la reapertura de la fábrica de un estatuto colectivo de búsqueda de empleo con la comisión del seguro de cesantía, las gestiones para alquilar la fábrica en conjunto con el gobierno provincial y su incumplimiento, las decenas de reuniones a través de las cuales el grupo ha preparado el relanzamiento de la empresa de acuerdo a sus requerimientos gerenciales, todo esto merece ser analizado en detalle.

Tricofil ¿Es una lucha sin futuro o el futuro de la lucha?

[E]sta experiencia tiene un futuro que es importante imaginar. Un futuro propio, y cuya base económica ahora parece segura, habiendo cumplido la empresa las condiciones para su rentabilidad a corto plazo¹⁶. Existe un malentendido al respecto que debe aclararse. Imaginamos, en determinados círculos, que el hecho de que Tricofil asegure su viabilidad económica significa la recuperación de la empresa por parte del sistema económico dominante. Por supuesto, la planta de Saint-Jérôme tendrá que ser competitiva, pero en un sector débilmente monopolizado como es la industria de la confección textil, eso simplemente significa que es tan productiva como las demás. Y hasta donde yo sé, el capitalismo no inventó la productividad, sino sólo un modo vinculante de organizarla y desarrollarla. No es del todo seguro que el capitalismo tenga el monopolio de los métodos altamente productivos, aunque este es uno de sus principales argumentos para justificar su control. Desde este punto de vista, el desafío que los trabajadores de Tricofil están tratando de asumir es muy prometedor para el futuro. Lo que estos trabajadores quieren es producir, pero con nuevas formas, sobre las que tienen control y en las que se reconocen colectivamente. Y están apostando a hacer que el trabajo tenga sentido de esta manera, confiando a los productores la responsabilidad de organizar los actos que realizan, y a diferencia del capitalismo que los despoja, solo puede conducir a un aumento de la

16 Desde la autogestión, la productividad ha aumentado en aproximadamente un 30% con respecto a los días de los propietarios anteriores.

productividad¹⁷. No se equivoquen, los trabajadores rechazan el capitalismo, no la industrialización.

Pero también está claro que la experimentación que se está llevando a cabo en Tricofil es de gran importancia para el futuro de la clase trabajadora en este país. Aquellos que desdeñan tal experiencia de autogestión con el pretexto de que es reducida o marginal, mientras que la prioridad de la clase trabajadora es participar en una lucha por el poder político, permanecen ciegos ante el hecho de que una clase se vuelve políticamente efectiva no solo organizándose para este propósito, sino también adquiriendo el convencimiento de que puede prescindir de quienes detentan el poder y lo ejercen en su lugar.

Y desde este punto de vista, la demostración práctica que [hacen] los trabajadores de Saint-Jérôme es mejor que muchos argumentos teóricos sobre la necesidad objetiva del proletariado de derrocar la dominación capitalista. Además, el interés suscitado por esta experiencia en muchos círculos obreros y populares no indica que la experimentación de múltiples formas de autogestión pueda ser, en un futuro próximo, el medio privilegiado de expresión de las demandas de la gente corriente.

1976

17 Cabe señalar que el nuevo gobierno del Parti Québécois concedió a Tricofil un préstamo y una subvención por un total de 776.900 dólares para que la fábrica autogestionada de Saint-Jérôme remedie "de una vez por todas" los interminables problemas económicos que la han atacado desde sus inicios y "tomar un vuelo definitivo para asegurar su autonomía en el mercado textil".

Fuente:

Possibles, n ° 1, otoño de 1976 (Quebec). Agradecemos a los revisores y al autor su amable permiso.

Para saber más:

Dossiers *Vie Ouvrière* (1975), n ° 93, marzo.

Garon–Rudy, Muriel y Robert Laplante (1976), “Significado del trabajo y la autogestión “, *Possibles*, n ° 1, otoño.

Granmaison, Jacques (1975), *Une tentative d'autogestión, Montreal*, Pressas universitarias de Montreal.

Hamelin (Jacques), “El segundo aliento de Tricofil”, *Possibles*, n ° 2.

UNIROYAL: LOS TRABAJADORES SE APODERAN DE LA FÁBRICA

Patrick Le Tréhondat

«En las décadas de 1970 y 1980 en Quebec, fuimos testigos de la explosión de ciertas experiencias de autogestión, con un impulso de discusiones a través de la revista *Possibles* donde autores quebequenses y colaboradores franceses abordaron este problema. La tendencia a la autogestión durante este período se desbordó del mundo del trabajo (en particular de la producción) para trasladarse a otros niveles.

Ya sea a nivel empresarial (Imprenta Harpell, Tricofil, Uniroyal y Servaas de Ville d'Anjou), en áreas rurales (Guyenne, JAL, Sept-Îles), en servicios (Café Campus, clínicas médicas, grupos de consumidores, grupos de mujeres, teatro troupes) o en el hogar (las okupas de Overdale/Préfontaine y 920 de la Chevrotière y algunas cooperativas de impresión de Harpell) es de alguna manera el antepasado del movimiento de autogestión en Quebec», señala Marie-Hélène Drapeau (Drapeau, 2005). Entre los ejemplos citados, optamos por volver a la lucha de Uniroyal, el fabricante de neumáticos.

La historia comienza con una huelga histórica que durará cinco años del 24 de septiembre de 1974 al 24 de septiembre de 1979 en la planta de neumáticos Uniroyal en la ciudad de Anjou (Montreal). Una dura huelga por el reconocimiento del sindicato fundado en 1971 y rechazado por el gigante estadounidense de neumáticos. En noviembre de 1977, los trabajadores ocuparán la sede de la empresa en Nueva York y organizarán una campaña de boicot de la marca antisindical.

Cuando en 1979 los restantes treinta y nueve trabajadores volvieron al trabajo con su convenio colectivo en su bolsillo, ahora tienen un nuevo jefe, ya que Uniroyal, cansado del espíritu de lucha de estos trabajadores, prefirió vender la compañía a otra empresa Servaas. Frente al comprador, los trabajadores imponen su capacidad de especialización en la producción y sobre todo su fuerza colectiva. Simon Dumais (Dumais, 1990) describe la estrategia sindical ya probada en Uniroyal:

Los sindicalistas se organizan para trabajar en el suministro de los hornos, posición estratégica que controla la producción de toda la fábrica. Controlando el ritmo de producción y pudiendo detenerlo a voluntad, negocian en el puesto de trabajo y obtienen condiciones laborales no previstas en el convenio colectivo: prórroga de pausas, respeto de la antigüedad a nivel de planta, etc.

Aprenden a jugar unos contra otros, el director de personal [HRD] que quiere que se respete la convención, el director de producción que quiere que esto se lleve a cabo y el ingeniero urbanista que quiere que se respete su

organización del trabajo. A partir de ese momento, desarrollaron una estrategia propia: obtener las condiciones de trabajo que luego se incluirían en el convenio colectivo.

Esta estrategia combativa no desaparece con el nuevo jefe estadounidense. Simon Dumais dice:

El sindicato aplica con el nuevo empleador la misma estrategia utilizada con Uniroyal. El presidente de la multinacional, agotado por los perpetuos conflictos, llega a Montreal para reunirse con los dirigentes sindicales. Acepta deshacerse de los capataces que odian los miembros del sindicato. A cambio, el sindicato promete un nivel de producción que permitirá a la multinacional un beneficio razonable. Un mes después, en lugar de los cinco trabajadores que tenían que ser despedidos por falta de trabajo, el sindicato obtuvo el despido de cinco capataces: se fue el gerente de personal. Se crea un comité de producción conjunta. Los sindicalistas, atiborrados de números que no comprenden, están pensando en dimitir. Deciden aprender e involucrarse.

Aceptan las cifras proporcionadas por la dirección; para el futuro, saber lo que están produciendo les facilitará la evaluación de los estados financieros de la administración. En los meses siguientes, la producción y las ganancias aumentan incluso si los trabajadores trabajan menos que antes. Luego, el sindicato firma un convenio colectivo que estandariza lo obtenido anteriormente. Los capataces son reemplazados por jefes de equipo designados por la

asamblea general del sindicato. Estos líderes no pueden tomar ninguna acción disciplinaria contra los trabajadores. Para asegurar la autosuficiencia y control sindical, los jefes de equipo, que no pueden ser miembros del sindicato, son coordinados por el vicepresidente del sindicato.

La contratación está controlada por el sindicato. No se prevén despidos ya que los sindicalistas se turnan durante un mes para afrontar el paro, ampliando así el período de vacaciones previsto en el convenio colectivo. Así, el sindicato controla y dirige de facto toda la producción de la fábrica. El sindicato, que cuenta con un comité social muy activo, ocupa varios locales de la fábrica, incluido uno para la imprenta que compró al consejo central de Montreal. Además, controla el plan de pensiones, a través de un RRSP, y el plan de seguros. Finalmente, la paga de vacaciones de cada trabajador se paga en cuotas mensuales al sindicato: este último disfruta por lo tanto de un fondo de huelga apreciable... proporcionado por el empleador. Poco después de la firma del convenio colectivo, la mitad de la fábrica se incendia y, unos meses después, todos los trabajadores son despedidos.

A través del comité de producción, luego de un mes de discusiones, el sindicato convenció a la gerencia de la rentabilidad de la planta a pesar del incendio. Se abre la fábrica, aumenta la producción y se alcanza el nivel de beneficio prometido. No sólo se vuelve a contratar a los trabajadores despedidos, sino que se contratan nuevos trabajadores. A pesar de la resistencia de la dirección, el sindicato forzó la reconstrucción de la parte dañada de la

fábrica con sus propios miembros. Todo se reconstruye a un costo de doscientos mil dólares cuando la gerencia había planeado un monto de un millón seiscientos mil. Sin embargo, por razones que el sindicato considera poco claras, no se firma ningún contrato que hubiera permitido operar la parte reconstruida de la fábrica. En 1985, la dirección anunció a los trabajadores el cierre definitivo de la fábrica: se vendió el edificio y el terreno; la maquinaria se traslada a Cornwallles.

Los trabajadores quieren seguir a las máquinas a Cornwallles, y quieren que el convenio colectivo y su sindicato también los sigan, lo que les niega el ministerio de Ontario.

Fue así como los 40 ex trabajadores de Servass decidieron fundar su cooperativa de producción, la Scopcat, que fue creada en 1982. Por suerte, un ex subcontratista de Servaas les alquila un solar para montar su cooperativa en Laval.

Luego se benefician del apoyo financiero de la Sociedad de Desarrollo Industrial, la Caja de economía de los Trabajadores de Quebec Québec y la Caja de economía de los Sindicatos Nacionales. En la inauguración, solo siete trabajadores están en actividad.

Los otros miembros habían encontrado empleo en otro lugar, pero algunos vinieron a trabajar a la cooperativa para poder pagar sus acciones en el Scopcat. Cuando los fondos acumulados son suficientes, compran equipos de un fabricante danés. Pero estaba diseñado para reciclar metales, no caucho. “Nosotros somos los que lo adaptamos al caucho”, explica Jean

Fournier, presidente del sindicato. El Scopcat se ha posicionado en el mercado del reciclaje de neumáticos usados y, a pesar de sus dificultades financieras, está disfrutando de un éxito comercial en su nicho. Ahora tiene 27 empleados.

enero 2015

Para saber más:

Drapeau, Marie-Hélène, con el coll. de Anna Kruzynski (2005), *Historicidad y evolución del concepto de autogestión en Quebec*, Colectivo de investigación sobre autonomía colectiva.

Dumais, Simon (1990), "Conflicto y control del trabajador: Uniroyal y Servaas de Ville d'Anjou", *Quebec, Possibles*, vol. 14, no 3, verano.

PARTE IV

EUROPA Y ALREDEDORES

BÉLGICA

(LOS AÑOS 60)

PRODUCIR, VENDER Y REEMPLAZAR A LOS EMPRESARIOS QUE FRACASAN

Marie–Therese Coenen

Bélgica experimentó en el invierno de 1960–1961 una huelga general provocada en parte por una política de austeridad en un contexto de elevada deuda pública y descolonización del Congo. La industrialización de Bélgica fue una de las primeras y la tasa de empleo industrial fue una de las más altas de Europa durante ese período. Sin embargo, la industria valona (acero, minas, textiles, etc.) está en declive: falta de inversión, pérdida de salidas, alto desempleo. En Flandes, por otro lado, el capital ha estado fluyendo desde el final de la Segunda Guerra Mundial, donde se están desarrollando nuevas industrias y dando cada vez más peso a la región.

La huelga general tendrá consecuencias políticas y dará lugar a una demanda de mayor autonomía de Valonia.

A principios de la década de 1970, la crisis económica golpeó duramente al tejido industrial valón. Los cierres de empresas aumentaron. Los trabajadores, brutalmente privados de sus puestos de trabajo, recurren a nuevas formas de lucha. Ocupan las fábricas. Para guardar las máquinas o retener a los clientes, producen, venden y reemplazan a los empleadores. La experiencia de autogestión de Lip sirve de modelo. Este nuevo modo de acción, que cuestiona el principio de propiedad de los accionistas y la autoridad de los empresarios, se justifica en los debates llevados a cabo, a raíz de mayo del 68, por el movimiento obrero sobre el control, la cogestión y la autogestión.

Bélgica ha tenido experiencias similares en empresas en las que las trabajadoras son mayoría. Se involucran en la lucha para salvar sus trabajos. La creación de cooperativas de producción autogestionadas se ve como una forma de suplir la falta de iniciativa industrial y como una alternativa al desempleo. Los distintos sindicatos no tienen la misma actitud. Si la Federación General de Trabajadores de Bélgica (FGTB) [tendencia socialista] apoya la ocupación de los menajes Somy en Couvin, la mayoría de los experimentos de autoproducción pertenecen a la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC). En 1980, la Fundación André Oleffe¹⁸ creó una asociación sin

18 André Oleffe (1915-1975): Ministro de Economía de 1974-1975 y Presidente del Movimiento Obrero Cristiano de 1945 a 1973. La Fundación André Oleffe nació en mayo de 1980 de las luchas lideradas por los trabajadores entre 1974 y 1980 para salvar puestos de trabajo. Estos trabajadores se hacen cargo de su negocio en la autoproducción y así demuestran que es posible introducir un nuevo aliento en el marco de las relaciones

finés de lucro, para asegurar el seguimiento de estas iniciativas industriales y la formación de los trabajadores en la autogestión.

1974. La sociedad cooperativa Los Textiles de Ere

El 6 de febrero de 1974 se sometió a concordato judicial la hilandería Daphica ubicada en Ere (Tournai)¹⁹. Dada la gran cantidad de ayudas públicas, los principales acreedores son los bancos estatales y paraestatales. Para cumplir con los pedidos y liquidar las existencias, la producción continúa. Tras un conflicto entre los comisarios²⁰ y los trabajadores atendiendo las posibilidades de hacerse cargo de esta moderna empresa y asegurar el mantenimiento de la herramienta, 36 sindicalistas de la CSC, el 14 de octubre de 1974, ocuparon la empresa durante 131 días. Exigen que el Estado venda el negocio a un comprador serio. La idea de hacerse cargo de la fábrica por los trabajadores maduró. André Oleffe, ministro de Economía de la Democracia Cristiana, brinda su apoyo y propone la creación de una asociación sin fines de lucro a la que dota con una cantidad de 15 millones de francos para garantizar el mantenimiento de la herramienta y administrar el Fondo Social a favor del personal despedido.

laborales y el uso del lucro. La Fundación nace de la necesidad de coordinar y apoyar estas experiencias en la economía social. Actúa tanto en el sector comercial como en el asociativo.

19 Relevo concedido a una empresa en crisis.

20 Perito designado para resolver la quiebra.

En 1976, los trabajadores de la antigua Daphica crearon la cooperativa Les Textiles d'Ere. Piden y consiguen hacerse cargo de la fábrica por su propia cuenta (máquinas y materias primas). El Estado les cede los edificios con un arrendamiento a largo plazo de 99 años. Desde 1976, la autoproducción comienza. Lo que cambia, dirá Denise Vincent²¹, representante sindical 100% comprometida con la experiencia de autogestión, “es el ambiente de la empresa. El miedo ha desaparecido, vivimos el trabajo en grupo y ya no somos números, uno al lado del otro. Cada demanda es escuchada y analizada, pero cada uno se enfrenta a sus propias responsabilidades al trabajar en la fábrica “(Denise Vincent, *La Cité*, 23–24–25 de diciembre de 1978). De 1976 a 1983, la cooperativa contrató personal regularmente. En 1983, la empresa atravesó un período difícil, tanto en términos de gestión interna como económicamente. Las ayudas públicas del plan textil permitieron su reactivación industrial. En 1988, un incendio provocado destruyó las instalaciones, pero la empresa fue reconstruida y continuó produciendo hasta 2002, cuando finalmente se cerró.

El 27 de julio de 1978, la dirección de Confection Industriel SA, ex–Salik, con sede en Quaregnon, se declaró en quiebra. Esta quiebra se produce tras una serie de reestructuraciones seguidas de la creación de nuevas empresas. “¡No a la reestructuración, no al desempleo!, es el grito de revuelta de los trabajadores que se niegan a perder los 332 puestos de trabajo restantes. El 3 de agosto, las organizaciones sindicales

21 Denise Vincent, trabajadora de Daphica, fue elegida delegada sindical en la lista de CSC en 1971. Fue secretaria del comité de gestión de la cooperativa hasta 1983, cuando se convirtió en presidenta hasta su jubilación.

proponen la ocupación de la empresa pero para su asombro, es el “no a la ocupación” el que emerge con una estrecha mayoría (110 contra 98), reflejo de la tensión existente entre quienes tienen trabajo (90 personas) y los que están desempleados o amenazados con el despido. El 14 de agosto, los trabajadores rebautizaron solemnemente la calle donde se ubica la empresa –nombrada en 1968 rue J. Salik por las autoridades municipales en homenaje a este industrial que vino a invertir en la empresa siniestrada– en la calle del “Coron²² de los desempleados.

Las trabajadoras no quieren quedarse en el voto negativo. Sienten que no lo han intentado todo para salvar los puestos de trabajo y no quieren ser vistos como desempleados voluntarios. El 17 de agosto, un centenar de ellos forzaron la puerta de la fábrica y ocuparon el local. El CSC reconoce la huelga. La FGTB se niega por respeto al voto emitido en la junta general. Los miembros del sindicato FGTB deben dejar la lucha. La ocupación está organizada: “150 mujeres quieren luchar para defender su derecho al trabajo”. Se elige un comité de gestión y se elabora un plan de acción. El 1º de septiembre de 1978, la primera jornada de “puertas abiertas” atrae a más de 4000 visitantes. Venden pantalones hechos por los “parados” o “los 100 empleados”, sin patrón y en autoproducción.

Ayúdanos, apóyanos, ven este sábado a comprar nuestros jeans, ven de fiesta con nosotros. Este es nuestro mayor deseo. Y llegará el día en que volveremos a trabajar con normalidad. Y donde sin directores ni capataces que

22 Conjunto de viviendas idénticas del norte de Francia y sur de Bélgica. [N. d. t.]

nos impongan un ritmo enloquecedor, estaría bien trabajar (*La Cité*, 7–8 de noviembre de 1978).

La ocupación y producción de pantalones para reponer existencias continuó hasta mayo de 1979. Las condiciones de trabajo habían cambiado radicalmente.

En el pasado, llevaban delantales de diferentes colores según las líneas de trabajo con el fin de identificar la infiltración de cuerpos extraños. Cada uno tiene su lugar y no es cuestión de salir de la fila. A partir de ahora, el color de los delantales es irrelevante. La comunicación es abierta y las decisiones se toman en una junta general.

Este presente lo toman los trabajadores que intentan romper la camisa de fuerza de la producción empresarial. Se organizó una guardería, se abrió un comedor y se revisaron y corrigieron los horarios.

Un presente donde, sin embargo, nunca se adquiere definitivamente nada, donde se necesita constantemente entusiasmo, dinamismo y vigilancia, tanto para uno mismo como para los demás (*La Cité*, 13 de noviembre de 1978).

La lucha también se da a nivel legal con la presentación de una denuncia por parte de Pierre Salik, principal accionista, por utilización de stocks, apropiación de activos, copia de modelos y competencia ilegal. Diez trabajadores sindicalizados presentan denuncia contra el accionista principal por confusión de capital, creación de empresas ficticias, abuso de fondos públicos, balances falsos, pasivos fraudulentos... La decisión

judicial llega. Los trabajadores deben abandonar la fábrica. Todavía quedan 106 aguantando.

La idea de crear una cooperativa está en el aire. El 6 de diciembre de 1978 se lanzó la Sociedad Cooperativa Los Sin Empleo (*Le Moniteur*, 23 de diciembre de 1978). Parte de los fondos los adelanta la cooperativa Los Textiles de Ere. El objetivo es claro: mantener el empleo creándolo fuera del circuito económico tradicional y fuera de los estándares de funcionamiento habituales de una empresa en un sistema capitalista. La cooperativa se instala en una antigua clínica y comienza de nuevo la venta y producción de pantalones con un equipo muy reducido: ocho trabajadores y dos empleados.

En 1980, se convirtió en la sociedad cooperativa La Esperanza (*Le Moniteur*, 3 de junio de 1980). Teniendo en cuenta la imposibilidad de adquirir equipos de alto rendimiento, casi lo hacen de forma artesanal a medida (ropa de gran tamaño). Es el callejón sin salida. La cooperativa cesa sus actividades después de un año. La ocupación, los desafíos técnicos, la falta de dinero, la falta de máquinas y de puntos de venta, la competencia muy fuerte en este sector, la difícil implementación de una práctica de autogestión, dan razón de esta experiencia. El sindicato también denuncia la falta de apoyo público a una iniciativa de este tipo con fuerte impacto social. Deberían modificarse las leyes sobre desempleo, quiebras y ayudas públicas. Comparan el apoyo ciego del Estado a industriales sin escrúpulos con el pretexto de la creación de empleo. Hay dos pesos y dos medidas.

Más fundamentalmente, la autoproducción anula el sistema de valores y las normas laborales. La información, la formación, la iniciación a la gestión, la participación en asambleas y la asunción de responsabilidades son herramientas a adquirir y prácticas a adaptar. Nada se adquiere definitivamente.

El trabajo en autogestión no es fácil, dirá Madame D'Amore, no estábamos preparados para trabajar en autogestión. Todos pensaron que eran alguien. Hubo conflictos internos. La autogestión es exigente y hay que intentarlo con quienes estén dispuestos a hacerlo.²³

La Escoba liberada

Al comienzo de la aventura de la Escoba Liberada, había una demanda de mejores condiciones de trabajo. Hasta febrero de 1975, la empresa de limpieza ANIC subcontrató trabajos de limpieza para la Universidad Católica de Lovaina en el emplazamiento de Lovaina–La–Nueva (Ottignies). Un primer conflicto estalló en noviembre de 1974. Las quejas de los trabajadores son numerosas. Se les paga 78 francos brutos por hora, mientras que la tarifa normal es de 102 francos. Los gastos de viaje no se reembolsan y, cuando rompen el equipo, se enfrentan a una multa. No tienen ropa de trabajo. Algunos trabajan durante meses sin ser declarados. El jefe prohíbe a las trabajadoras asistir a las cafeterías universitarias o hablar con

²³ Testimonio de la Sra. D'Amore recogido por el autor en 1992.

los “clientes”. Además, está la intimidación diaria por parte de un encargado particularmente atroz, tratándolos sin respeto.

A raíz de una restricción presupuestaria de UCL, el director de la empresa decidió enviar, sin ninguna consulta, a una veintena de trabajadores a un emplazamiento en Recogne en Ardenne, a 150 km de distancia.

El 25 de febrero de 1975 los trabajadores se declararon en huelga. Reflexionan sobre la utilidad de tener un jefe para hacer un trabajo que conocen mejor que nadie y después de varios días de reflexión, envían una carta de despido a su jefe y su encargado. Reunidos durante una semana en grupos de trabajo y en asamblea general, los trabajadores de su fallecida firma han observado lo siguiente:

En primer lugar, después de un estudio en profundidad de nuestro trabajo, vemos que podemos organizarlo perfectamente entre nosotros.

*[...] También, descubrimos que su papel principal era comprar nuestra fuerza laboral a un precio insignificante para revenderla a un precio de oro a la UCL [...] Lamentamos comunicarle su despido en el acto por motivos graves contra sus trabajadores.*²⁴

24 Carta certificada al Sr. Ransonnet, firma ANIC, por los trabajadores fallecidos de ANIC, 27 trabajadores y tres dirigentes sindicales. Esta carta se publica en *Réalités populaires en Brabant wallon. Documentos relacionados con la historia de los trabajadores de 1830 a 1980*, Nivelles, Cellule Mémoire populaire-Brabant Wallon, 1982, t. 2, pág. 145-146.

El 10 de marzo de 1975, crearon una asociación sin ánimo de lucro, Le Balai libéré (La escoba liberada) , con el apoyo activo de la CSC del Brabante Valón. El Instituto Cardijn les prestó 5.000 francos y consiguieron el contrato de limpieza de la UCL. En 1978, la asociación sin fines de lucro atravesó tiempos difíciles por un presupuesto infravalorado y demasiada inversión en máquinas y en productos. Debieron adoptar un plan de crisis: sin aumento salarial, y con desempleo rotativo un día de cada cinco.

En julio de 1979, la asociación se convirtió en cooperativa. La mayoría de las limpiadoras y los seis limpiacristales adquieren acciones de la cooperativa (3.000 francos). De las 35 personas en 1975, eran 96 en 1980. Una empresa de servicios, que operaba sobre bases especificadas, con la inversión en máquinas y productos reducida inicialmente. Las trabajadoras mejoran las condiciones de trabajo: mejor coordinación, diseño de horarios vinculados al transporte público, a las limitaciones de la vida, igualdad salarial y aumento de salario a escala sectorial, prestaciones sociales (por ejemplo ausencia sin pérdida de salario por enfermedad de un niño).

Lo que diferencia a una empresa autogestionada es el clima de solidaridad entre los trabajadores, aunque existan dificultades tanto externas como internas. Externas, como el hecho de que la universidad es un cliente difícil, que a veces juega al jefe o el hecho de que muchos quieran jugar a ser pequeños jefes. Internas, como, por ejemplo, que los limpiacristales a veces se sientan en minoría o que muchas veces son los mismos trabajadores los que invierten en el proyecto para llevarlo a cabo.

La autoorganización debe vigilarse de cerca para evitar el renacimiento de líderes. La dispersión de los equipos de trabajo en el sitio plantea un problema de comunicación y promueve el ruido falso. A veces, la conciencia profesional no está ahí. La profesión de limpiador está en el fondo de la escala social y muchos la viven con un sentimiento de inferioridad: “No se elige ser limpiador. Paradójicamente, trabajan en un entorno privilegiado, la intelectualidad, a quienes también les cuesta considerarlos en pie de igualdad.

Los trabajadores de Le Balai Libéré están viviendo una revolución cultural en su relación con el trabajo con el paso de un sistema basado en la obediencia, una jerarquía muy fuerte, poca inversión personal y ejecución de órdenes, hacia un modo de organización y decisión, responsable y cooperativo. La autogestión no elimina los conflictos, sino que obliga a gestionarlos de forma que todos esten implicados. La formación básica es débil. La mayoría tiene el nivel de educación primaria, algunos tienen cursos profesionales y unos pocos han obtenido un diploma de peluquería. Son belgas, italianos, españoles, turcos o marroquíes. Invierten en la gestión de la cooperativa, presupuestos y planes de inversión o en animación. Algunos están tomando cursos de primeros auxilios. Hablan, representan a la empresa en conferencias, en Bélgica y en el extranjero, ante los medios de comunicación y apoyan a los estudiantes.

El trabajo autodirigido tiene implicaciones para toda la vida, incluso fuera de la empresa. Una lucha de mujeres trabajadoras es también una lucha de mujeres. Trabajando en la autogestión durante el día, ¡deben asumir su rol tradicional

en casa! No todos lo viven de la misma manera y no necesariamente encuentran el apoyo para hacer esta pequeña revolución. Uno de ellos resume muy bien su sentimiento: “La autogestión no es pan comido, pero vale la pena” (*La Cité*, 7–8 de abril de 1979). El negocio operará con altibajos hasta 1988.

22 de enero de 2012

Fuente

Sentido publico,

www.sens-public.org/spip.php?article677.

Para saber más:

Ballieux, Pierre (1990), *Los trabajadores viven la economía social. Textiles d'Ere: ¡15 años de privaciones!*, Fondation André Oleffe, Textiles D'Ere SC, Vie Ouvrière.

Collective (1993), “Quel Look, mon Salik! », *Les Cahiers de la Fonderie*, revista de la historia social e industrial de la región de Bruselas, n ° 15, diciembre.

CSC (1979), Expediente “Informe de la jornada de evaluación sindical de empresas de autoproducción”, diciembre.

CSC Brabant wallon (sin fecha), expediente “Le Balai libéré”, n ° 62.

Los desempleados, L'Espérance (ex-Salik-Quaregnon) (sin fecha),
CARHOP, La Louvière, Inventario, n ° 37.

ESPAÑA

(1936–1939)

AUTOGESTIÓN EN LA ESPAÑA REVOLUCIONARIA (LA)

Daniel Guérin

Se sabe relativamente poco sobre la autogestión en la España revolucionaria. Incluso dentro del campo republicano ha sido más o menos ignorado o censurado. La terrible guerra civil la arrasó, y aún hoy la sumerge en la memoria de los hombres. No se encuentra en la película *Morir en Madrid*²⁵. Y, sin

²⁵ Película de Frédéric Rossif (1962). Nota de las ediciones de Spartacus: la película de Richard Prost, *Otro futuro, España roja y negra*, (2 h 31 min., Les Films du village, 1988) presenta los documentos históricos fundamentales sobre la cuestión; y la magnífica película de Ken Loach, *Land and Freedom* (Tierra y libertad, 1 h 49 min., Parallax Pictures, Messidor Films y Road Movies Dritte, 1994), da buena cuenta de los debates de la época al respecto en el campo. Véase también: Lisa Berger y Carol Mazer, *De toda la vida: Mujeres liberadas en la Revolución española* (56 min., Les Films du village, 1986); Ariel Camacho, Phil Casoar y Laurent Guyot, *Ortiz, General sin dios ni amo* (1 h 49 min., O Producción y C9 Televisión, 1996).

embargo, es quizás lo más positivo que dejó la Revolución española: el intento de una forma original de economía socialista.

A raíz de la revolución del 19 de julio de 1936, una respuesta popular relámpago al golpe de estado franquista, muchas fincas agrícolas y fábricas habían sido abandonadas por sus propietarios. Los jornaleros agrícolas fueron los primeros en decidir seguir cultivando la tierra. Su conciencia social parece haber sido incluso más alta que la de los trabajadores urbanos. Espontáneamente, se unieron en colectividades. A partir de agosto se celebró en Barcelona un congreso sindical que representó a varios cientos de miles de trabajadores agrícolas y pequeños campesinos.

La consagración legal no llegó hasta más tarde: el 7 de octubre de 1936, el gobierno central republicano nacionalizó las tierras de “personas comprometidas con la rebelión fascista”.

Las comunidades agrícolas se dieron una doble gestión, tanto gremial como comunal, con predominio, sin embargo, del espíritu comunalista. La asamblea general de campesinos eligió, en cada aldea, un comité de gestión de once miembros. Aparte del secretario, todos los miembros continuaron trabajando manualmente. El trabajo era obligatorio para todos los hombres sanos de entre 18 y 60 años. Los campesinos se dividieron en grupos de diez o más, con un delegado a la cabeza. A cada grupo se le asignó un área o función de cultivo en función de la edad de sus miembros y la naturaleza del trabajo. Todas las noches el comité de gestión recibió a los

delegados del grupo. Con frecuencia convocó a los habitantes a una asamblea general de distrito, para informes de actividades.

Todo fue mancomunado excepto los ahorros personales, ganado y aves de corral para consumo familiar. Artesanos, peluqueros, zapateros se agruparon en colectivos; las ovejas de la comunidad, por ejemplo, fueron divididas en rebaños de 300 a 400 cabezas, encomendadas a pastores y distribuidas metódicamente en la sierra.



Se abolió el salario y, parcialmente, el signo de la moneda. Cada trabajador, o cada familia, recibía en retribución por su trabajo un bien denominado en pesetas que sólo podía canjearse por bienes de consumo en los almacenes comunales instalados a menudo en la iglesia o sus dependencias. El saldo restante se abonó en pesetas en una cuenta de reserva individual. Fue posible recolectar dinero de bolsillo en cantidades limitadas de este saldo. El alquiler, la luz, la atención médica, los productos farmacéuticos, la asistencia a los ancianos, etc., eran gratuitos, al igual que la escuela, a

menudo establecida dentro de un convento, y obligatoria para los niños menores de catorce años, para quienes el trabajo manual estaba prohibido.

La pertenencia al colectivo siguió siendo voluntaria. No se ejerció presión sobre los pequeños propietarios. Podían, por su propia voluntad, participar en las obras comunes y entregar sus productos a las tiendas comunales. Fueron admitidos en las asambleas generales y se beneficiaron de la mayoría de los beneficios de la comunidad. Solo se les impidió poseer más tierra de la que podían cultivar, y se les dio una sola condición: que su persona o su propiedad no causaran ningún trastorno en el orden colectivo. En las aldeas más socializadas, los individualistas, campesinos o comerciantes, se hicieron cada vez menos numerosos.

Los colectivos municipales se unieron en federaciones cantonales, encabezadas por federaciones provinciales. Todas las tierras de una federación cantonal ya formaban una sola tierra, sin fronteras. Entre los pueblos la solidaridad fue llevada al extremo. Los fondos de compensación hicieron posible ayudar a las comunidades menos privilegiadas.

De una a otra provincia

La socialización rural varió en importancia entre las provincias. En Cataluña, un país de pequeña y mediana propiedad, donde el campesino tiene fuertes tradiciones

individualistas, se redujo a unas pocas cuabras, prefiriendo sabiamente la confederación sindical campesina convencer primero a los propietarios por el éxito ejemplar de unas pocas comunidades piloto.

En cambio, en Aragón, más de las tres cuartas partes de la tierra estaba socializada. El paso de una milicia catalana, la famosa columna de Durruti, en su camino hacia el frente norte para combatir allí a los franquistas, y la posterior creación de un poder revolucionario desde la base, único en su género en la España republicana, estimuló la iniciativa creativa de los trabajadores agrícolas. Se formaron unas 450 comunidades, que agruparon a 600.000 miembros. En la provincia de Levante (Valencia capital), la más rica de España, surgieron unas 600 comunidades. Abarcan el 43% de las localidades, el 50% de la producción de cítricos y el 70% de su comercialización. En Castilla se formaron 300 comunidades, con 100.000 miembros, bajo el impulso de un millar de voluntarios enviados como expertos en autogestión, por Levante. La socialización también se extendió a Extremadura y parte de Andalucía. Expresó algunas inclinaciones, rápidamente reprimidas, en Asturias.

Cabe señalar que este socialismo básico no fue, como algunos creen, el trabajo de los libertarios solamente. Los autogestionarios eran a menudo, según el testimonio de Gaston Leval (1971), “libertarios sin saberlo”²⁶. En las provincias que acabamos de enumerar en último lugar, fueron los campesinos socialistas, católicos e incluso comunistas de Asturias quienes tomaron la iniciativa de la autogestión.

26 Véase Mintz (1970 y 1999), Semprun Maura (2002), Celma (1997).

Cuando no fue saboteado por sus adversarios ni obstaculizado por la guerra (Rabasseire, 138), la autogestión agrícola fue un éxito innegable. La tierra fue reagrupada, cultivada en grandes áreas, de acuerdo con un plan general y las directivas de los agrónomos. Los pequeños propietarios integraron su parcela en la comunidad. La socialización demostró su superioridad tanto en la gran propiedad de terratenientes ausentes, que dejaban parte del suelo sin cultivar, como en la pequeña propiedad cultivando según técnicas rudimentarias, con semillas mediocres y sin fertilizante. Los rendimientos aumentaron entre un 30 y un 50%. Se aumentaron las superficies sembradas, se perfeccionaron los métodos de trabajo, se utilizó de forma más racional la energía humana, animal y mecánica. Se diversificaron los cultivos, se desarrolló el riego, se reforestó parcialmente el país, se abrieron viveros, se construyeron porquerizas, se crearon escuelas técnicas rurales, se desarrollaron granjas piloto, se seleccionó y multiplicó el ganado, se iniciaron industrias auxiliares, etc.



En el Levante, merecen mencionarse las iniciativas relativas a la eliminación de los cítricos. Habiendo provocado la guerra un cierre temporal de los mercados exteriores y de la parte del mercado interior controlada por Franco, las naranjas se secaron; y donde se obtenía en mayor cantidad que antes, se extraía gasolina de las cáscaras, se elaboraba también “miel” de naranja, “vino” de naranja y alcohol medicinal, pulpas para preservar la sangre de los mataderos para alimentar a las aves. Fábricas de zumo de naranja concentrado. Cuando la federación campesina logró restablecer las relaciones con los puertos franceses, aseguró la comercialización de los cítricos, con sus almacenes, sus camiones, sus cargueros y sus secciones de venta en Francia.

Estos éxitos se debieron, en gran parte, a la inteligencia y la iniciativa del pueblo. Aunque en su mayoría analfabetos, los campesinos mostraron una conciencia socialista, buena practicidad, un espíritu de solidaridad y sacrificio que despertó la admiración de los observadores extranjeros. El observador Fenner Brockway, después de una visita a la comunidad de Segorbe, testificó: “El estado de ánimo de los campesinos, su entusiasmo, la forma en que contribuyen con su parte al esfuerzo común, el orgullo que se siente, todo es admirable”.

El sabotaje de la autogestión

Sin embargo, las dificultades no faltaron. El crédito y el comercio exterior habían quedado, por voluntad del gobierno

republicano burgués, en manos del sector privado. El Estado, por supuesto, controlaba los bancos, pero tuvo cuidado de no ponerlos al servicio de la autogestión. Al carecer de capital de trabajo, muchas comunidades vivían de los fondos incautados en la época de la revolución de julio de 1936. Posteriormente, tuvieron que recurrir, día a día, a medios como la incautación de joyas y objetos preciosos pertenecientes a iglesias, conventos, franquistas, etc. La autogestión también adolecía de una escasez de maquinaria agrícola y, en menor medida, de un número insuficiente de personal técnico.

Pero el obstáculo más grave fue la hostilidad, al principio silenciosa, luego abierta, que le alimentaron los distintos cuerpos políticos de la España republicana. Incluso un partido de extrema izquierda como el Partido de los Trabajadores de Unificación Marxista (POUM) (Alba, 1975) no siempre estuvo bien dispuesto hacia las colectividades.

Este movimiento, genuinamente popular, presagio de un nuevo orden, espontáneo e improvisado, celoso de su autonomía, era tan sombrío para la máquina del Estado republicano como para el capitalismo privado. Une contra él tanto a los dueños como a los aparatos de los partidos de izquierda en el poder. La autogestión fue acusada de romper la “unidad del frente” entre la clase obrera y la pequeña burguesía, para “hacerle el juego al enemigo franquista”. Y sus detractores negando las armas a la vanguardia revolucionaria, reducida en Aragón a enfrentarse a las ametralladoras fascistas con las manos desnudas, también les reprochaban su “inercia”.

En la radio, el nuevo Ministro de Economía de Cataluña, Comorera, un estalinista, instó a los campesinos a no entrar en

las colectividades, y alentó a los pequeños propietarios a luchar contra ellas, al mismo tiempo que se llevó de los trabajadores a los sindicatos afines al gobierno la organización de suministros y fomento del comercio privado. Alentadas así en las altas esferas, las fuerzas oscuras de la reacción sabotearon cada vez más la experiencia de autogestión.

Finalmente, la coalición de gobierno, tras el aplastamiento del “Ayuntamiento de Barcelona” en mayo de 1937 ²⁷ y la ilegalización del POUM, no dudó en liquidar, *manu militari*, la autogestión agrícola.

Un decreto del 10 de agosto de 1937 anunció la disolución del poder revolucionario en Aragón con el pretexto de que había “permanecido al margen de la corriente centralizadora”, acusando a uno de sus principales animadores, Joaquín Ascaso, de “vender joyas”, que de hecho estaban destinadas a recaudar fondos para las comunidades.

Inmediatamente después, la 11ª División ambulante del comandante Lister (estalinista), apoyada por tanques, pasó a la acción contra las colectividades. Los responsables fueron detenidos, sus locales ocupados y luego cerrados, los comités de gestión disueltos, las tiendas comunales robadas, los muebles rotos y los rebaños desarticulados. Alrededor del 30% de las comunidades de Aragón quedaron completamente destruidas.

En Levante, en Castilla, en las provincias de Huesca y Teruel, se perpetraron ataques armados del mismo tipo –por

27 Ver Ollivier (1976) y Landau (1976).

republicanos– contra la autogestión agraria. Sobrevivió lo mejor que pudo, en algunas de las regiones, especialmente en el Levante.

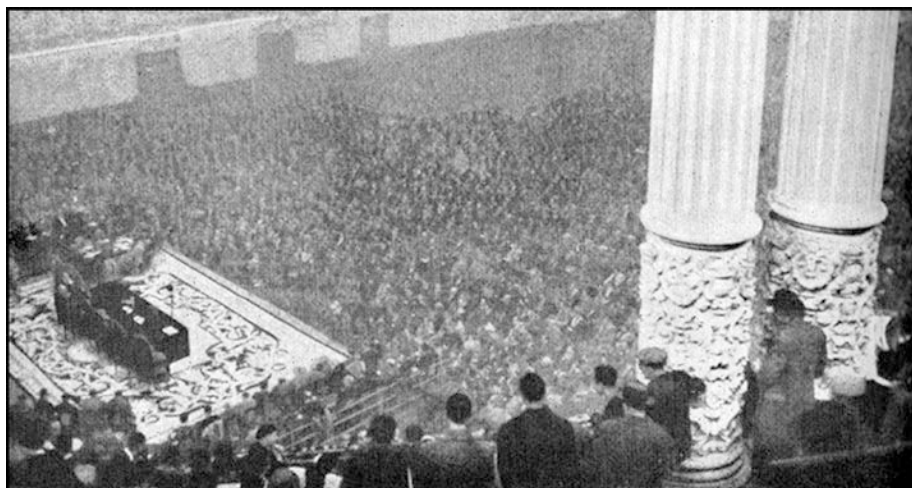
La autogestión industrial

En Cataluña, la región más industrializada de España, la autogestión también demostró su valor en la industria. Los trabajadores cuyos empleadores habían huido espontáneamente se pusieron a operar las fábricas. En octubre de 1936 se celebró en Barcelona un congreso sindical que representó a 600.000 trabajadores con el objetivo de socializar la industria. La iniciativa obrera fue ratificada por decreto de la Generalitat, el gobierno catalán, de 24 de octubre de 1936. Se crearon dos sectores, uno socialista y otro privado. Las empresas con más de 100 empleados fueron socializadas (las de 50 a 100 podían ser socializadas a pedido de las tres cuartas partes de los trabajadores), así como aquellas cuyos propietarios habían sido declarados “facciosos” por un tribunal popular o habían abandonado la operación y cuya importancia en la economía nacional justificó que fueran retiradas del sector privado (de hecho, se socializaron muchas empresas endeudadas).

La fábrica socializada fue dirigida por un comité de dirección de 5 a 13 miembros, en representación de los distintos departamentos, nombrados por los trabajadores en una junta general, con un mandato de dos años, la mitad de los cuales

era renovable cada año. El comité nombró un director en quien delegó todos o parte de sus poderes. En empresas muy grandes, el nombramiento del director tenía que ser aprobado por la entidad matriz. Además, se asignó un controlador gubernamental a cada comité de gestión.

El comité de dirección podría ser revocado por la asamblea general o por el consejo general de la rama de industria (compuesto por cuatro representantes de los comités de dirección, ocho de los sindicatos de trabajadores y cuatro técnicos designados por la tutela). Este consejo general planificó el trabajo y fijó la distribución de las ganancias. Sus decisiones eran vinculantes.



5 dic. 1936. I Jornada de la Nueva economía. Palacio de Monjuic.
Asamblea de delegados de las colectivizaciones industriales

En las empresas que permanecían privadas, un comité de trabajadores electos tenía que controlar la producción y las condiciones de trabajo, “en estrecha colaboración con el empleador”.

El decreto del 24 de octubre de 1936 fue un compromiso entre la aspiración a la gestión autónoma y la tendencia a la supervisión y planificación estatal, al mismo tiempo que una transición entre el capitalismo y el socialismo. Fue redactado por un ministro anarquista y aceptado por la Confederación Nacional del Trabajo, la central sindical libertaria, porque los anarcosindicalistas participaban en el gobierno catalán.

En la práctica, parecía, a pesar de los considerables poderes con los que se habían dotado los consejos generales de ramas de la industria, que la autogestión de los trabajadores corría el riesgo de conducir a un particularismo egoísta, en el que cada unidad de producción se preocupara únicamente por sus propios intereses. Esto se remedió con la creación de un fondo de compensación central para distribuir los recursos de manera equitativa. Así, los excedentes de la Compañía de Autobuses de Barcelona se destinaron a apoyar a la Compañía de Tranvías menos rentable.



Se practicaba el trueque entre comunidades industriales y comunidades campesinas, las primeras suministrando prendas de lencería o ropa a cambio de aceite de oliva de las segundas.

En la periferia de Barcelona, en el municipio de Hospitalet, en cuyo límite los agricultores se dedican al cultivo intensivo, la autogestión agrícola e industrial (metalurgia, textil, etc.) se fusionó en un único poder municipal, elegido por el pueblo que aseguraba el abastecimiento total de la ciudad.

Fuera de Cataluña, especialmente en Levante, se puso a prueba la autogestión industrial en algunos centros como Alcoy, cerca de Alicante, donde 20.000 trabajadores textiles y metalúrgicos gestionaron fábricas socializadas y crearon cooperativas de consumo, también en Clastellon de la Plana donde las fábricas metalúrgicas fueron integradas en unidades mayores, bajo el impulso de una comisión técnica, en enlace diario con cada uno de los comités de gestión.

Pero, al igual que la autogestión agrícola, la autogestión industrial encontró hostilidad por parte de la burocracia administrativa y de los socialistas y “comunistas” autoritarios.

El gobierno central republicano le negó cualquier crédito, incluso cuando el Consejero de Economía de Cataluña, Fábregas, libertario, había ofrecido, como garantía de anticipos a la autogestión, los mil millones de depósitos de las cajas de ahorros.

Cuando, en 1937, fue reemplazado por Comorera, este último privó a las fábricas autogestionadas de las materias primas que suministraba al sector privado. Tampoco pagó a las

empresas socializadas las entregas ordenadas por la administración catalana.

La autogestión industrial desmantelada

Posteriormente, el gobierno central utilizó las necesidades de la defensa nacional como pretexto para apoderarse de todas las industrias de guerra. Por decreto de 23 de agosto de 1937, suspendió en las empresas metalúrgicas y mineras la aplicación del decreto catalán de socialización de octubre de 1936, presentado como “contrario al espíritu de la Constitución”. Los ex supervisores, los directores destituidos por la autogestión o, más exactamente, que no habían querido aceptar puestos de técnicos en empresas autogestionadas, volvieron a ocupar sus puestos, con ánimo de venganza.

La autogestión industrial catalana sobrevivió, sin embargo, en otras ramas, hasta el aplastamiento de la España republicana en 1939. Pero habiendo perdido la industria sus principales salidas y faltando las materias primas, las fábricas que no trabajaban para la defensa nacional quedaron en números rojos en muy poco tiempo.

En definitiva, el autogobierno español, apenas nacido, fue encorsetado en el riguroso marco de una guerra librada por los medios militares clásicos, en nombre o al amparo de la que, la República cortó las alas de su vanguardia y se ocupó de la reacción interior. A pesar de las condiciones desfavorables en

las que se desarrolló y de su corta existencia, que impide una valoración contable de sus resultados, la experiencia abrió nuevas perspectivas para el socialismo, para un socialismo auténtico, animado de abajo hacia arriba, emanación directa de los trabajadores del campo y las ciudades.

1964

Fuente

Daniel Guérin, “Autogestión en la España revolucionaria”, en *En busca de un comunismo libertario*, París, Espartaco, [1984], 2003.

Para saber más:

Alba, Victor (1975), *Histoire du Poum*, París, Champ libre.

Celma, Miguel (1997), *La comunidad de Calanda: Testimonio*, París, CNT–RP

Leval, Gaston (1971), *España libertaire 36–39*, París, Du Cercle / La Tête de feuilles.

Mintz, Frank (1970), *Autogestión en la España revolucionaria*, París, Bélibaste.

Mintz, Frank (1999), *Autogestion et anarcho–syndicalisme, España 1931–1990*, París, CNT–RP.

Ollivier Marcel y Katia Landau (1976), España, los sepultureros de la revolución social,

París, Espartaco; Marcel Ollivier (1937), Los días sangrientos de Barcelona (3 al 9 de mayo de 1937), París, Espartaco; Katia Landau (1938), estalinismo, verdugo de la Revolución Española (1937–1938), París, Espartaco.

Rabasseire, Henri (1938), España: Crisol político, Fustier, 1938; reeditado gracias a la ayuda de Daniel Guérin y de acuerdo con la viuda del autor residente en Nueva York, bajo su identidad real: Henri Paechter bajo el título España 1936–1937: La guerra devora la revolución, París, Espartaco, 1986.

Semprun Maura, Carlos (2002), Revolución y contrarrevolución en Cataluña, París, Les Nuits Rouges.

CATALUÑA: LA CLASE OBRERA SE HIZO CARGO

Richard Neville

Para cualquiera que lleguase directamente desde Inglaterra, el aspecto llamativo de Barcelona superaba todas las expectativas. Fue la primera vez en mi vida que me encontré en una ciudad donde la clase trabajadora había tomado el control. [...] Todo era extraño y conmovedor. Una buena parte me resultó incomprensible; pero había una situación allí por la que inmediatamente me pareció que valía la pena luchar.

George Orwell (1981: 13).

La noche del 18 de julio de 1936, los generales “rebeldes” desencadenaron el pronunciamiento y declararon el estado de guerra en toda España. Desde la victoria del Frente Popular en las elecciones legislativas de febrero, la tensión ha estado en su punto álgido entre los partidarios de la España “eterna” y los de la España republicana. La reconquista en que se enzarzaron los insurgentes militares marcan el inicio de la Guerra Civil y la

Revolución Española. De hecho, muy rápidamente se organizó la resistencia antifascista. En Barcelona, Gijón, Madrid, Málaga, San Sebastián y Valencia, la insurrección militar fue aniquilada por el movimiento popular. Cuando el país es dividido en dos, el gobierno republicano permanece en su lugar. En estos pueblos, ante la negativa del poder legítimo de armar al pueblo, los trabajadores atacaron las armerías y cuarteles e infligieron la derrota a los fascistas. Se desacredita la República por haberse negado a entregar armas al pueblo.

En áreas donde el ejército es derrotado, ocurren cambios significativos. Comienza una profunda transformación económica y social. Sin embargo, es de intensidad variable según los territorios de la España republicana. En Cataluña, la influencia ideológica libertaria dentro de la clase obrera, la estructura económica distinta a la del resto del Estado español y la independencia política (hasta finales de 1937) frente al poder central son factores determinantes en el desarrollo de una alternativa autónoma a las leyes del mercado y al papel preponderante del Estado. Este es el punto central de la experiencia de colectivizaciones desarrollada en Cataluña a partir del 19 de julio de 1936 que se caracteriza por la puesta en práctica de los principios del socialismo antiautoritario y constituye todavía hoy “una experiencia única en el mundo” (Castells Duran, 1993: 15).

El 20 de julio, en Barcelona y Cataluña, la reacción fue derrotada. Los libertarios son mayoría. El gobierno de la Generalidad ya no existe más que en la forma. El verdadero poder está en las calles. La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) y la Federación Anarquista Ibérica (FAI), sin embargo, se

negaron a asumir el poder que les ofrecía Lluís Companys, presidente de la Generalitat. Ante los imperativos de la guerra, piden la constitución de un frente antifascista, el Comité Central de Milicias Antifascistas, que se encarga de velar por las funciones policiales y militares y de organizar la producción y el aprovisionamiento.

Aunque la CNT lanzó la consigna de huelga general el 18 de julio sin dar instrucciones de colectivización, los trabajadores requisaron espontáneamente sus empresas. Influidos por ideas libertarias, no pretenden socializarlas y entregarlas a la Generalitat para que sean controladas por el Estado. Por el contrario, el proceso de socialización pasa por la colectivización y la explotación directa de las empresas por parte de los propios trabajadores. Se aplican, en esencia, los principios de la resolución adoptada en Zaragoza en el 4º Congreso de la CNT celebrado del 1 al 11 de mayo 1936 y que precisa la estrategia en el “contexto del fracaso de la democracia en España, la situación francamente revolucionaria, el riesgo de una dictadura y la proximidad de una nueva guerra mundial”.

La colectivización de la industria y los servicios

Así, desde el 19 de julio en Barcelona, la Compañía de Tranvías fue incautada. Tres días después, los tranvías, repintados con los colores de la CNT, vuelven a circular por la ciudad. El 21 de julio, los ferroviarios tomaron las líneas ferroviarias del Norte y MZA (Madrid–Zaragoza–Alicante) y constituyeron comités revolucionarios para velar por la

defensa de las estaciones y organizar los servicios. Crean varios “comités de servicio”: taller, depósito y tracción, tren, vía y obras, operaciones y personal de maquinistas.



El 24 de julio en Manresa (suburbio de Barcelona), los sindicatos CNT y UGT (Unión General de Trabajadores, socialista) deciden apoderarse de todos los servicios y dependencias de la Compañía General de Ferrocarriles de Cataluña. El 31 de julio, la Generalitat de Cataluña reconoce el derecho de los sindicatos a organizar todos los servicios técnicos, industriales y administrativos de la Compañía General de Ferrocarriles de Cataluña. Nombra un delegado cuya misión exclusiva es supervisar las operaciones. El 25 de julio, los empleados de las agencias navieras (incluida la famosa Compañía Transatlántica) tomaron las oficinas del puerto y consiguieron que la Generalitat reconociera la colectivización. Entre el 25 y el 31 de julio se colectivizan los servicios de agua, telecomunicaciones, energía e iluminación en toda Cataluña.

A partir del 22 de julio, la mayoría de las empresas metalúrgicas y textiles, abandonadas por sus patronos, quedaron bajo el control de los trabajadores y sus sindicatos. Muy rápidamente, parte de la industria metalúrgica se reconvirtió para fabricar vehículos blindados con el fin de equipar a las milicias que partían hacia el frente de Aragón. Es el caso de los talleres de Hispano–Suiza donde los 1.400 trabajadores se pusieron inmediatamente a trabajar para sacar los primeros quince camiones blindados en una semana. La industria textil, que emplea a 230.000 trabajadores, también contribuye al esfuerzo bélico. Se concentra principalmente en Sabadell y Tarrasa (cerca de Barcelona). En este sector, los salarios de los trabajadores aumentan un quince por ciento y el tiempo de trabajo semanal se reduce de 60 horas a 40 horas.



En agosto de 1936, Pierre Besnard, líder de la CGT–SR francesa, testificó en *Combat syndicaliste* sobre la realidad de la curtiduría Mollet, autogestionada por los empleados en los suburbios de Barcelona:

La fábrica emplea a 700 trabajadores. Se han aumentado los sueldos como en todas las industrias. El salario único aún no existe, pero la próxima asamblea debe discutirlo. Cuando un trabajador está enfermo o lesionado, recibe el 75% de su salario; antes no recibía nada, España no tenía seguro social. La semana laboral es de 36 horas sin reducción de salario. [...] Cada taller nombra a sus delegados que juntos forman el comité de fábrica responsable de la organización del trabajo. El consejo de fábrica y el director son nombrados por la asamblea general de trabajadores. Estas dos organizaciones se reúnen cuando es necesario. Cada uno de los miembros de estos comités es revocable (Bertjuin, 2000: 107).

La apropiación social de los trabajadores catalanes no se limita a la industria, ya que al mismo tiempo se colectivizan en Barcelona empresas de comercio y servicios como brasseries, peluquerías, óptica, grandes almacenes, talleres de cine, espectáculos con un gran número de empresas constructoras de la región. En pocos días, el 70% de las empresas industriales y comerciales son absorbidas por trabajadores. Solo entonces Cataluña concentraba dos tercios de la industria del país y el 54% de la población activa trabajaba en la industria (Semprun Maura, 1974). Solo los bancos escapan a la colectivización, sus empleados principalmente afiliados a la UGT y que tenían un estatus privilegiado frente a los trabajadores de producción y servicios, no los requisaron, pero rápidamente pasaron al control del gobierno autónomo de la Generalidad. La nacionalización del sector bancario está motivada no tanto por razones ideológicas como por circunstancias excepcionales.

En todas las entidades colectivizadas, la asamblea de trabajadores elige comités de control o de empresa, que generalmente están compuestos por cinco a diez delegados y representantes de los distintos departamentos. Bajo el impulso de los sindicatos, se crearon agrupaciones por industria a nivel local y luego regional. El suministro de alimentos fue atendido por el sindicato de la alimentación, afiliado a la CNT, y se crearon enormes comedores comunales, a veces instalados como en Barcelona en antiguos palacios. Los servicios públicos colectivizados se reorganizan y el precio del agua pronto se divide por tres. En Barcelona y en las principales ciudades la vivienda es municipal. Entre julio de 1936 y julio de 1937, el número de cooperativas de producción pasó de 65 a 300, reuniendo a 12.800 socios en Cataluña.



Comité Obrero de la Duro Felguera

Para Victor Alba (2001: 20), entonces un joven militante del Partido Marxista de Unificación de los Trabajadores (POUM),

las colectivizaciones eran “el resultado de la acción espontánea de los trabajadores que no recibieron instrucciones de las organizaciones obreras”. Frank Mintz tiende a relativizar esta “espontaneidad de la generalización de la autogestión y la cronología de recuperaciones”. Para él, si la acción de los comités de la base era innegable, probablemente hubo instrucciones desde arriba (Mintz, 1970: 51).

La colectivización agraria

En el campo donde el colectivismo agrario está “grabado en el inconsciente”, se organizan batallas contra los caciques y los terratenientes feudales. Se forman comités revolucionarios para organizar la toma de tierras. Las colectivizaciones se refieren principalmente a las grandes propiedades y, a diferencia de la experiencia de la Revolución Rusa en la década de 1920, se basan en la membresía voluntaria de aparceros y pequeños propietarios. A medida que avanzan en el frente de Aragón las milicias antifascistas de la columna Durruti o las de la 29ª división afiliada al POUM, como se mostró en la película de Ken Loach, *Tierra y Libertad*, se organiza la colectivización de la tierra. En algunas comunidades, el dinero se reemplaza por el libro de registro familiar que enumera los alimentos y las necesidades básicas. El Comité Popular es elegido por la asamblea general de la población reunida en el centro del pueblo y reemplaza al consejo municipal.



La cuestión agraria en España nunca ha dejado de alimentar los motivos de las revueltas contra el dominio de la oligarquía. En 1936, poco más de la mitad de la población activa española estaba empleada en la agricultura. La gran mayoría de jornaleros y aparceros pretenden acabar con el feudalismo de una vez por todas. Dada la estructura agraria de Cataluña, bastante fragmentada y compuesta por pequeños propietarios y rabassaires, las colectivizaciones son más limitadas que en otras regiones de España donde predomina el latifundio, como Andalucía, Aragón, Castilla y Levante. La apropiación de tierras se concentra principalmente en la provincia de Lleida, donde domina la Unión Agraria Provincial (vinculada al POUM) y la de Tarragona, donde los anarcosindicalistas están muy asentados (Cardaba, 2002: 59). Frank Mintz cuenta entre 300 y 400 comunidades agrarias en Cataluña que ocupan a 70.000 personas de las 750.000 de todo el país (Mintz, 1999: 45).

Ya en junio de 1931, la CNT había adoptado una resolución que especificaba que:

Todos los pastos, grandes parcelas, terrenos de caza y otras propiedades deben ser expropiados sin compensación y declarados propiedad pública. El congreso declara que busca “la socialización del suelo y de todos los medios e instrumentos relacionados con la producción

agrícola y el desarrollo territorial. Su uso y su explotación por parte de los sindicatos agrarios que unen a los productores es condición esencial para la organización de una economía que asegure a la comunidad trabajadora el producto integral y el beneficio de su trabajo” (Collectif, 2006: 2 1).

Rafael Sardà afirma que la posición del POUM fue más matizada:

Es necesario socializar la tierra y eliminar intermediarios a través de cooperativas. Socializar la tierra no implica necesariamente trabajarla colectivamente, sino asignar una cantidad de tierra a cada campesino para que la cultive y tenga, sin poder alquilarla, venderla o hipotecarla. El agricultor tiene interés en la colectivización porque representa menos esfuerzo y le da un mejor rendimiento. [...] Él puede así adoptar la cultura extensiva utilizando medios mecánicos y asesoramiento técnico. Las colectivizaciones deben comenzar con propiedades trabajadas por jornaleros empleados por una empresa (Alba, 2001: 255–256).

Involucrado directamente, como ingeniero agrónomo, en la colectivización de Raimat, una propiedad de 3.000 hectáreas ubicada a quince kilómetros de Lérida, relata esta experiencia:

En esta finca se producía principalmente vino y alfalfa gracias al trabajo de ciento treinta familias que vivían allí. En medio de la propiedad, en lo alto de la colina, estaba el castillo donde vivía el dueño que dirigía la finca. La

jornada era de diez horas por cinco pesetas, con las que había que pagar el alquiler de las cabañas en las que se vivía y la leña con la que calentaban y cocinaban. El 70 % de los campesinos eran analfabetos mientras había una escuela dirigida por monjas al final de la propiedad. Dentro de la empresa existía una célula del POUM, que el 19 de julio echó a los dueños y se apoderó de la propiedad. [...] Aunque vacilantes, los campesinos participaron en la asamblea que habían convocado los militantes del POUM. Eligieron una comisión de seis miembros, que inmediatamente aumentó el salario diario de cinco a ocho pesetas y bajó el precio del alquiler. La asamblea se reúne varias veces para aprobar medidas de adaptación y nuevos métodos de uso del suelo. La única tienda del pueblo se transformó en una cooperativa de consumidores y ahora el pan se hornea en un horno comunitario. Se creó una posada comunal para jornaleros.

Se hicieron planes para construir viviendas dignas para reemplazar los cuarteles en los que vivían los campesinos. Todas las reformas planificadas no pudieron llevarse a cabo porque la ocupación de Raimat por las fuerzas comunistas del PSUC (Partido Socialista Unificado de Cataluña) en 1937 provocó su aborto. Sin embargo, se creó una escuela laica en un nuevo edificio y la escuela de monjas se utilizó para albergar una colonia de refugiados de Madrid. Se fundó un club recreativo, en el que se proyectaron películas, se impartieron conferencias, clases para adultos analfabetos y específicas para mujeres.

También recuerda los principios que los animaron:

La comunidad de Raimat propuso la creación de uniones agrícolas entre las distintas comunidades de la región para facilitar la comercialización, el uso de máquinas y la defensa común de los principios de colectivización agraria; esto significó que cada comuna es una colectividad, una gran granja colectiva, dotada de todas las ventajas de la agricultura moderna y libre de toda opresión, que es capaz de coordinar los intereses de la población rural con los de los urbanitas, aspiraciones del campesinado con los de los trabajadores industriales, todo en el contexto de la guerra civil.

A partir de julio de 1937, las fuerzas contra los revolucionarios, a veces apoyadas por la Legión Roja, se esfuerzan por todos los medios para restaurar la propiedad privada. En determinadas provincias y, particularmente en la de Girona, los comunistas obligan a los pequeños campesinos a unirse a la UGT para contrarrestar el poder de la CNT y destruir progresivamente las comunidades agrarias (Cardaba, 2002: 280). Pero, si la ocupación de los estalinistas acabó prematuramente con el experimento de Raimat, la situación es diferente para la gran mayoría de las colectividades agrarias que perduraron hasta el final de la guerra. En efecto, estas brutales intervenciones no impiden la reconstitución de comunidades disueltas, especialmente en Aragón y el oeste de Cataluña, donde la determinación por evitar un retorno del sistema feudal permanece intacta.

El decreto de colectivización y control obrero

El Comité Central de Milicias Antifascistas, creado por iniciativa de los libertarios, es representativo de las tres principales ideologías involucradas: anarquismo, marxismo y doctrina republicana. Participan tres delegados de la CNT, dos de la FAI, tres de la UGT, uno del PSUC creado el 22 de julio, uno del POUM y tres nacionalistas catalanes. El 11 de agosto, este comité formó el Consejo Económico, formado por las mismas organizaciones. Es responsable de respaldar los avances revolucionarios y coordinar la producción y distribución. Fuera de Barcelona, los comités revolucionarios han sustituido a los ayuntamientos y ejercen la autoridad. Pero el doble poder con, por un lado, las organizaciones revolucionarias y, por otro, el gobierno de la Generalitat muestra rápidamente sus debilidades. Los partidos republicanos se precipitan hacia estas lagunas para exigir una mayor coordinación y una organización central cada vez más fortalecida. El 27 de septiembre de 1936, cuando pudo haber impuesto su dominio sobre otras fuerzas políticas, la CNT accedió a colaborar y entró en el gobierno de la Generalitat con tres representantes. La participación de los anarcosindicalistas en este gobierno es una victoria de las fuerzas republicanas catalanas que triunfan sobre la cuestión de la dualidad de poder. A partir de entonces, obtuvieron de los libertarios la disolución del comité antifascista, los comités revolucionarios y la integración del Consejo Económico en el gobierno. A cambio, los libertarios logran imponer un decreto de colectivización de industria y servicios que es publicado el 24 de octubre de 1936 por el gobierno de la Generalidad.

Regula la colectivización de “todas las empresas industriales y comerciales que empleaban a más de cien empleados el 30 de junio de 1936 y aquellas que empleaban a un número menor pero cuyos propietarios fueron declarados facciosos o abandonaron su explotación”. Ante la insistencia de los representantes de la CNT y del POUM, el Ayuntamiento concede “que excepcionalmente, las empresas con menos de 100 trabajadores podrán ser colectivizadas previo acuerdo entre la mayoría de los trabajadores y el (los) propietario (s)” (art. 2). Precisa el modo de administración que “será proporcionado por un comité de empresa designado por los trabajadores, elegido entre sus miembros en una junta general” (art. 9) (Cendra i Bertran, 2006).

En las empresas no colectivizadas, un comité de control de los trabajadores es obligatorio y representativo de todos los servicios (art. 21). Sus misiones se relacionan con el control de las condiciones de trabajo, horarios, salarios, higiene y seguridad; control administrativo y control de la producción (art. 22). Crea consejos industriales generales encargados de organizar la producción por rama (art. 25). Este decreto legaliza de facto una situación existente en la mayor parte de la industria y el transporte en Cataluña. Sólo la artesanía y los pequeños talleres industriales conservan su carácter de empresa privada, pero siguen sujetos a las disposiciones del control de los trabajadores.

Para salvar a las democracias occidentales, se respetan las empresas con capital extranjero, se planifican métodos de compensación y colaboración. Se invita a los propietarios a discutir el pago de su participación con el Consejo de

Economía. Con esta medida, se trata sobre todo de preservar especialmente los intereses de las empresas británicas, ya que las empresas Nestlé (suiza) y la empresa de fertilizantes Cros (belga) están colectivizadas y permanecen así hasta el final de la guerra. La central telefónica de Barcelona, propiedad de la empresa norteamericana Tell, controlada desde las primeras horas de la revolución por la CNT y la UGT, estuvo en juego en la lucha por el poder de mayo de 1937 cuando fue asumida por la policía catalana con el apoyo del Partido Comunista en nombre de la Generalitat.



Para Antoni Castells Duran (1993: 21), la promulgación del decreto de colectivizaciones y control obrero, aprobado por todas las organizaciones sindicales y políticas, abre la segunda etapa (octubre de 1936 a mayo de 1937) y “constituye una solución de compromiso entre diferentes componentes del gobierno”. Sin embargo, el proceso de colectivización y socialización continúa y el decreto se interpreta de manera diferente según las empresas. Sin embargo, la concepción y coordinación de la nueva economía está en marcha y la

legalización de las conquistas revolucionarias se ve atenuada por la creciente influencia política de los opositores a las colectivizaciones y los partidarios de la estatalización. Esta contradicción da lugar a un enfrentamiento directo durante los primeros días de mayo de 1937, en la semana sangrienta.

Las etapas del desmantelamiento

Tras las primeras conquistas revolucionarias, ya sopla el viento de la contrarrevolución, los reformistas integrados por los comunistas del PSUC y los republicanos denuncian la supuesta ineficacia e indisciplina de las milicias (CNT–FAI y POUM) en primera línea y logran aprobar otro decreto de la Generalitat que impone la militarización de las milicias (24 de octubre de 1936). Y no fue más que el ingreso de cuatro miembros de la CNT en el gobierno de Largo Caballero el 4 de noviembre de 1936 lo que permitió frenar la ofensiva. Los republicanos siguen limitando el peso y el poder de los revolucionarios y el 16 de diciembre, los comunistas obtienen la exclusión del POUM del gobierno catalán.

La tercera etapa (mayo de 1937–febrero de 1938) comienza con los “hechos de mayo”, el enfrentamiento armado en Barcelona y en otros territorios catalanes entre quienes impulsan las transformaciones revolucionarias (los libertarios y los militantes del POUM) y quienes se oponen a él (republicanos, catalanistas y comunistas). Esta etapa, vio una feroz represión contra el POUM con el asesinato de su principal

líder, Andreu Nin, por la GPU y el arresto domiciliario de Largo Caballero (líder de la izquierda socialista), la CNT–FAI pierde su papel predominante en el nivel político. El PSUC toma el control del Consejo Económico. A partir de entonces, el control estatal y el de las burocracias sindicales aumentaron en detrimento de la autogestión de los trabajadores y los colectivistas se vieron obligados a actuar a la defensiva. En el ámbito laboral, a pesar de todo, se organizó una fuerte resistencia contra los intentos de poner fin al experimento iniciado en julio de 1936, pero comenzó el reflujó del movimiento revolucionario.

Durante la cuarta etapa (febrero de 1938–enero de 1939), el POUM fue eliminado y los dirigentes de la CNT–FAI abandonaron sus principios libertarios y la defensa de la autogestión de los trabajadores; los ataques contra las colectivizaciones se multiplicaron. Bajo el impulso de los comunistas, aliados a la pequeña burguesía, se desarrolló una política de estatización y reprivatización. Pese a ello, muchas empresas y grupos de actividades permanecieron colectivizados hasta su supresión definitiva por parte de las tropas franquistas.

Una experiencia única y de una amplitud considerable

Para Antoni Castells Duran (1993: 258), la experiencia de colectivización desarrollada en Cataluña durante el período 1936–1939 “constituye un intento de poner en práctica los

principios del socialismo libertario y autogestionario en una sociedad industrial. Esto es lo que le da una importancia excepcional a nivel mundial, tanto desde el punto de vista histórico como económico y social”.

En una escala considerable, afectó a 1 millón de personas en Cataluña y alrededor de 1.750.000 en todo el país (Mintz, 1999: 45–46). Con la socialización de la economía catalana, los colectivistas pretendían transformar la propiedad privada de los medios de producción en propiedad colectiva y ejercer la dirección y el control directo de la actividad por parte de los trabajadores, con el objetivo de construir una sociedad más libre e igualitaria. Los actores de las colectivizaciones propusieron el ejercicio de la democracia directa frente a la delegación del poder de decisión en los profesionales de la política y la economía. Consideraron que la democracia y el socialismo debían hacerse realidad desde el lugar de trabajo y el hogar. Si bien la socialización de la industria y los servicios en Cataluña se enfrentó a un conjunto de factores –la guerra, la división de España en dos zonas, la división y enfrentamiento de la sociedad catalana entre defensores de alternativas económicas y sociales opuestas– que impidieron su consolidación y desarrollo, las colectivizaciones permitieron obtener importantes resultados tanto a nivel económico como social.

Las colectivizaciones trajeron consigo una mayor igualdad social con la desaparición o reducción de las diferencias salariales, la creación de un salario familiar y la mejora de las prestaciones de salud y pensiones, y aumentó el nivel cultural y de formación de los trabajadores. También obtuvieron éxito

económico al mejorar y racionalizar el aparato de producción y servicios, que luego fue reconocido por algunos opositores. La experiencia colectivista desarrollada en Cataluña pudo contar con la fuerte implicación de la mayoría de los trabajadores que defendieron las conquistas cuando fueron amenazadas por el entorno político–militar como en mayo de 1937, cuando comenzaron a declinar, hasta la ocupación de las tropas franquistas cuando fueron completamente eliminadas.

Para Víctor Alba, la Revolución española fue “la única auténticamente obrera”, liderada espontáneamente por los trabajadores sin ninguna iniciativa inicial de sus organizaciones. Fue una revolución de la base obrera de la sociedad. Las decisiones fueron tomadas por los propios trabajadores al servicio de sus propios intereses (Alba, 2001: 20). El proletariado español abrió un camino que condujo a una sociedad sin clases, en la que se desdibujaron las diferencias sociales, económicas y culturales debidas a la división del trabajo y las distintas funciones en el proceso productivo. Empezó la construcción de una sociedad socialista autogestionada, renunciando al poder político.

Abril de 2010

Para saber más:

Alba, Victor (1975), *Histoire du POUM*, París, Champ libre.

Alba, Victor (1977), *La revolución española en la práctica*, Madrid, Jucar.

Alba, Victor (2001), *Los colectivizadores*, Barcelona, Laertes.

Berthuin, Jérémie (2000), *De la esperanza a la desilusión: La CGT–SR y la Revolución española*, París, CNT–RP.

Broué, Pierre (1973), *La revolución española. 1931–1939*, París, Flammarion. Cardaba, Marciano (2002), “*Campe sinos y revolución en Cataluna, cole ctividades agrarias en las comarcas de Girona, 1936–1939*”, Madrid, Fundación Anselmo Lorenzo.

Castells Duran, Antoni (1993), *Les colectivitza cions à Barcelona 1936–1939*, Barcelona, Hacer.

Cendra i Bertran, Ignasi (2006), *El Conseil d'Economia de Catalun ya (1936–1939): Revolucio i contrarevolucio en una economia colectivizada*, Barcelona, Abadia de Monserrat.

Collectif (2006 [1937]), *Colectivizaciones, Obra constructiva de la Revolución española (1936–1939)*, Toulouse, Le Coquelicot.

Guérin, Daniel (19 81), *Anarquismo*, París, Gallimard.

Mintz, Frank (1970), *Autogestión en la España revolucionaria*, París, Bélibaste.

Mintz, Frank (1986), *Explosions of Liberty: Spain 36–Hungría 1956*, Lyon, Acratie.

Mintz, Frank (1999), *Autogestion et anarcosindicalisme*, París, CNT–RP

Nin, Andreu (2008), *Els moviments d'emancipacio nacional*, Barcelona, Base.

Nin, Andreu (2008), *La Revolución española 1930–1937*, Barcelona, El Viejo Topo.

Orwell, George (1982), *Homenaje a Cataluña*, París, Ivrea.

Paz, Abel (2001), *Barcelona 1936: Un adolescente en el corazón de la revolución española*, Quimperlé, La Digitale.

Semprun Maura, Carlos (1974), *Revolución y contrarrevolución en Cataluña*, París, Marne.

120 Serge, Victor (2001), *Memorias de un revolucionario y otros escritos políticos*, París, Robert Laffont.

Solano, Wilebaldo (2002), *Le POUM: Revolución en la Guerra Civil Española*, París, Syllepse.

Trotsky, León (1977), *La revolución española*, Madrid, Jucar.

ATENEOS LIBERTARIOS... DE AYER A HOY (LOS)

Richard Neville

Para nosotros defender y difundir la cultura es lo mismo: aumentar en el mundo el tesoro humano de la conciencia.

Antonio Machado, declaración en el II Congreso de Escritores Antifascistas (1937).

Durante la primera mitad del siglo XX, los ateneos libertarios jugaron un papel vital en el surgimiento de una poderosa corriente de oposición antiautoritaria autónoma en España. Concebidos como lugares de cultura y educación, se desarrollaron en todo el país durante la Segunda República y suplieron la falta de infraestructura educativa oficial para la clase trabajadora.

Sin duda, el movimiento libertario ibérico no habría tenido la magnitud que tuvo durante este período sin los ateneos. El

movimiento renacido durante la transición democrática, no recuperó, ni mucho menos su amplitud.

Los primeros ateneos, centros republicanos federales, se crearon en las ciudades al comienzo de la revolución industrial. Al mismo tiempo, el movimiento cooperativo difunde ampliamente los conceptos de solidaridad y autogestión en las zonas rurales. A principios del siglo XX, los ateneos pierden rápidamente su influencia y son absorbidos en gran parte por la burguesía ilustrada y la Iglesia católica. Pero posteriormente, nacieron otros ateneos populares, los Centros democrático-republicanos o casas de la gente, que se beneficiaron de una verdadera creación popular durante las primeras décadas del siglo XX.



Con el tiempo, se convierten en auténticas universidades populares y contribuyen al desarrollo de una mentalidad crítica. A principios de siglo, se crea la Escuela Moderna, se

extiende por toda España y sobre todo en Valencia y Cataluña. Pero si su existencia es corta, sobre todo por las persecuciones del Estado y de la Iglesia que llevaron a su cierre definitivo en 1906, sin embargo, el germen y el espíritu de la Escuela Moderna, su pedagogía y su metodología han penetrado las conciencias y, poco a poco se forman nuevas escuelas racionalistas. Educan a los hijos de los trabajadores utilizando principios educativos modernos. Con el tiempo, se convierten en verdaderos embriones de los ateneos libertarios. En 1917, la Escuela Racionalista La Luz de Sants (distrito de Barcelona) se convierte en el primer ateneo libertario de España, el Ateneu Enciclopédico Popular.

Con el advenimiento de la Segunda República en 1931 y la concesión de algunas libertades, las generaciones más jóvenes se involucraron masivamente en este movimiento. Los anarquistas deciden entonces dejar a los viejos ateneos populares para crear los ateneos libertarios, a veces camuflados como asociaciones culturales, como la Asociación Cultural Faros. Cada distrito de las grandes ciudades y cada aldea crea su Ateneo libertario. Todo lo que se necesita es una pequeña sala donde la gente pueda reunirse y organizar secciones de excursiones, lecciones de esperanto y teatro, y bibliotecas. Por primera vez en la España puritana se organizan conferencias y debates sobre sexualidad. La generación de la década de 1930 ya no se apega a las consignas del anarcosindicalismo de generaciones anteriores. En 1918, tras el congreso regional de la CNT en Cataluña, el objetivo era construir una “sociedad paralela” basada en los principios de la autogestión.

Impregnada de la idea de que la revolución es posible, esta generación se prepara para ella y las Juventudes Libertarias ejercen una gran influencia en los ateneos libertarios. Las mujeres están sensibilizadas a las ideas del anarquismo. Las numerosas revistas especializadas libertarias también juegan un papel clave en el despertar. La prensa obrera de la época, como Tierra y Libertad, Fragua Social y sobre todo Solidaridad Obrera, ejerció una influencia real sobre los miembros de los ateneos. Durante este período, estos centros se convirtieron en verdaderas universidades populares, llamadas racionalistas, libertarias, republicanas, populares, enciclopédicas o casas del pueblo. Consolidan y contribuyen a la educación de las masas y al desarrollo del pensamiento crítico (Aisa Pàmpol, 2 006).



Poco a poco se convierten en foros de cultura popular y sirven como plataformas de acción política en un país desgarrado. Al reemplazar al Estado como educadores del

pueblo, transforman al trabajador en un crítico autodidacta, liberado de prejuicios religiosos y dotado de una fuerte conciencia de clase que pronto le servirá para resistir el fascismo. La capacidad de gestionar una nueva empresa se va forjando gradualmente, a lo que las escuelas, los ateneos, las cooperativas, las sociedades recreativas y de apoyo mutuo, de obediencia republicana o libertaria, contribuyen ampliamente. Este contexto es inaceptable para los militares y el clero que no pueden tolerarlo. En este agitado período republicano, los Ateneos apenas tienen tiempo para funcionar, sus militantes están constantemente preocupados, perseguidos o encarcelados. Cuando llega la larga noche del franquismo, se hace añicos la imaginación y se cierran todos los locales, se persigue o se asesina a los militantes, se destruyen propiedades y se queman buena parte de las bibliotecas. El terror destruye el campo de las ideas y el miedo arrasa con las nuevas generaciones. Este período parece eterno. La tradición de los ateneos continúa, sin embargo, entre todos los refugiados españoles exiliados en Francia y México, pero de otra forma.

En 1976, al inicio de la transición democrática, los ateneos apenas renacieron. Están en competencia con las Asociaciones de Vecinos, asociaciones de habitantes que surgieron durante los últimos años del franquismo. El nuevo sistema democrático excluye de inmediato la idea de apoyar y restablecer estructuras de debate y cultura popular de inspiración libertaria. Las instituciones tampoco permiten que los ateneos recuperen su patrimonio expropiado. El antiguo modelo asociativo republicano de cooperativas, ateneos y foros ya no es válido. Las instituciones desacreditan por todos los medios

estas iniciativas populares que tanto peso habían tenido durante el período republicano. Los tiempos han cambiado. El papel que jugaron los sectores obreros en la difusión de la cultura ha pasado a manos del Estado, que ejerce las tareas de educación en una sociedad capitalista que necesita una clase obrera educada en relación a las demandas de la sociedad productiva. Las herramientas de transformación social que eran la cultura y el conocimiento fueron integradas por el sistema de mercado y utilizadas como medio de movilidad social ascendente (Zambrana, 2000).

Las asociaciones de vecinos, nacidas de la clandestinidad y en parte controladas por el PSOE y el PCE, futuros firmantes del pacto de la Moncloa, no eran espacios donde primara la participación y la autogestión. Al contrario, se basaron esencialmente en estructuras muy jerárquicas.



En Cataluña, mientras los movimientos libertarios reconstruyen la CNT, desde la Federación Anarquista de

Distritos, se preguntan otros grupos libertarios muy implicados en las asociaciones de vecinos del franquismo, ¿es preferible continuar el trabajo de masas dentro de las asociaciones de vecinos o crear organizaciones más acordes con la filosofía libertaria de participación y autogestión? Las decisiones son diversas y el movimiento libertario está dividido. Una veintena de ateneos libertarios se recrean en la provincia de Barcelona pero imponen la pertenencia a los miembros del sindicato CNT. Y, una vez transcurrida la efervescencia de los primeros años de libertades democráticas, la dependencia de muchos ateneos del sindicato contribuye a reproducir los conflictos internos del sindicato, hasta tal punto que en la década de los ochenta sólo quedaban unos pocos en todo el territorio español. Sin embargo, jugaron un papel activo en la campaña contra la OTAN en 1986, en el surgimiento del movimiento medioambiental y antinuclear o en la lucha contra la especulación inmobiliaria que asolaba Barcelona antes de los Juegos Olímpicos de 1992.

Hoy en día, los ateneos, la mayoría de ellos, están vinculados principalmente al movimiento Okupa, la ocupación de viviendas libres. Si no se llaman abiertamente libertarios, los ocupantes ilegales están perpetuando de alguna manera el legado histórico. El movimiento pone en práctica la democracia directa, la tolerancia, el antiautoritarismo, la ayuda mutua, la acción directa y la desobediencia civil, pero se enfrenta cada vez más a la estrategia de criminalización del gobierno, ampliamente difundida por los medios de comunicación (Collectif, 2003).

Otros que han pasado por todas las turbulencias, en general los más pluralistas, siguen funcionando y ofreciendo actividades (culturales, ecológicas, políticas, sociales, recuperación de la memoria histórica), así como numerosos talleres (enseñanza del castellano para residentes inmigrantes, teatro, poesía, educación sentimental) y comedores populares vegetarianos, caminatas y conciertos. Los valores de solidaridad y emancipación se siguen expresando pero ya no tienen la influencia popular que ejercían bajo la Segunda República.

Abril de 2010

Para saber más:

Aisa Pàmols, Manel (2006), À propos de l'atheneisme populaire, Insurgent, mars, <http://ofFensive.samizdat.net/spip.php?article87>.

Collectiv (2003), La Barcelona rebelde: Limites, Barcelona, Octaedro.

Zambrana, Joan (2000), La alternativa libertaria en Catalunya, 1976–1979, Barcelona, F y A M.

COLECTIVIZACIONES INDUSTRIALES

Deirdre Hogan

Si bien es en el campo donde se produjeron las socializaciones anarquistas más sistemáticas, la revolución también fue una realidad en las ciudades. En ese momento, al menos dos millones de personas, de una población total de 24 millones, trabajaban en la industria, con un 70% concentrado en una sola región, Cataluña.

Aquí, en las horas posteriores a la ofensiva fascista, los trabajadores tomaron el control de 3.000 empresas: transporte, reparto, servicios de luz, gas y agua, fábricas automotrices y mecánicas, minas, fábricas de cemento, fábricas de textiles y papel, plantas químicas y eléctricas, vidrio, fabricas de botellas, perfumerias, agroalimentarias o cervecerias.

Es en las zonas industriales donde se producen las primeras colectivizaciones. El día antes del golpe militar, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) convocó una huelga general. Una vez transcurrido el período de las primeras luchas, quedó claro que el siguiente paso era asegurar que la

producción se mantuviera. Buena parte de la burguesía favorable al general Franco huyó tras la derrota de la insurrección de las fuerzas armadas. Sus fábricas y talleres fueron inmediatamente confiscados y reiniciados por los trabajadores.

Otros sectores de la burguesía se negaron a mantener en funcionamiento las fábricas y las cerraron, lo que equivalía a ayudar indirectamente a Franco. El cierre de fábricas y talleres aumentó el desempleo y la pobreza, lo que le hizo el juego al enemigo.

Los trabajadores entendieron esto instintivamente y pusieron en práctica en casi todos los talleres los comités de control que tenían como objetivo supervisar el avance de la producción y comprobar la situación financiera de los propietarios de cada establecimiento. En muchos casos, el control se transfirió a una junta directiva en la que los jefes eran tratados igual que los trabajadores y se les pagaba de manera idéntica. Así, un número importante de fábricas y talleres de Cataluña pasó a manos de los trabajadores (Leval: nd).

Era de suma importancia crear, sin demora, una industria de guerra capaz de abastecer el frente y restablecer el transporte para transportar milicias y municiones allí. Así se produjeron las primeras expropiaciones de industrias y servicios públicos con el fin de asegurar la victoria sobre el fascismo, permitiendo a los militantes anarquistas aprovechar la situación para avanzar hacia sus objetivos revolucionarios.

El papel de la CNT

Esta revolución social se comprende mejor si se coloca en el contexto de una historia relativamente larga de tradiciones y luchas sociales de la clase trabajadora. La CNT, que fue el motor de las colectivizaciones, existía desde 1910 y reunía a 1,5 millones de miembros en 1936. El movimiento anarcosindicalista existía en España desde 1870. Desde su nacimiento hasta la realización, aunque parcial, de su ideal último durante esta revolución social, tiene un historial de participación permanente en intensas luchas sociales, “huelgas parciales y generales, sabotajes, manifestaciones, mítines, luchas contra esquirols, encarcelamientos, deportaciones, juicios, levantamientos, cierres patronales y... algunas actividades de lucha armada” (Leval, 1975: 54).

Las ideas anarquistas estaban muy extendidas en 1936. La tirada de publicaciones anarquistas nos da una idea: había dos diarios anarquistas, uno en Barcelona y otro en Madrid, ambos órganos de la CNT con una tirada de entre 30.000 y 50.000. También hubo diez publicaciones periódicas y algunas revistas con una tirada de hasta 70.000 ejemplares. Artículos, folletos y libros anarquistas, así como sindicatos y reuniones de grupos, discutieron sistemáticamente la revolución social. Así, la naturaleza radical de la clase obrera española, politizada por la confrontación y las luchas, junto con la influencia de las ideas anarquistas, significó que en una situación revolucionaria los

anarquistas estaban en condiciones de ganar un apoyo popular masivo.

La CNT tenía una profunda tradición democrática. Las decisiones sobre cualquier tema local e inmediato, como los salarios y las condiciones de trabajo, estaban en manos de los miembros locales que se reunían regularmente en asamblea general. Se fomentó la ayuda mutua y la solidaridad entre los trabajadores y eso se presentó como el factor esencial para el éxito de una huelga. La CNT organizó a todos los trabajadores sin distinción de calificaciones. En otras palabras, se les animó a formar un único sindicato con ramas para cada una de las industrias en lugar de sindicatos diferenciados por el oficio dentro de una industria. Tanto la tradición democrática como la naturaleza industrial del sindicato influyeron fuertemente en las estructuras de los colectivos revolucionarios, que generalmente surgieron de los propios sindicatos industriales.

Otro aspecto importante de la CNT que pesó a favor de la revolución fue el uso de la acción directa.

La CNT siempre abogó por la “acción directa de los propios trabajadores” como medio de resolución de conflictos. Esta política fomentó la reciprocidad y la autoconfianza dentro del sindicato y sus miembros, lo que formó una cultura de “si quieres algo, es mejor que lo hagas tú mismo” (Doyle, 1999).

Finalmente, la estructura federal de la CNT, basada en la autonomía local, había creado una forma estable y fuertemente descentralizada, alentando iniciativas y autoconfianza, cualidades esenciales que contribuyeron en

gran medida al éxito de la revolución. Gaston Leval subraya la importancia de esta cultura de democracia directa y reciprocidad en situaciones revolucionarias cuando compara el papel de la CNT con el de la Unión General de Trabajadores (UGT) durante la colectivización de los ferrocarriles. Al describir la forma altamente organizada, eficiente y responsable en la que el transporte ferroviario volvió a ponerse en servicio bajo un control revolucionario en solo unos días, escribe:

Todo esto se hizo por iniciativa exclusiva de los sindicatos y activistas de la CNT. Los de la UGT que predominaban entre el personal administrativo permanecieron inactivos, tan acostumbrados que estaban a obedecer las órdenes que emanaban de arriba. Al no recibir ni orden ni contraorden, y viendo a nuestros compañeros avanzar, terminaron siguiendo la poderosa ola que los guió a todos (Leval, 1975: 254).

Esta historia de luchas y organización, así como el carácter anarcosindicalista de su sindicato, le dio a los activistas de la CNT la experiencia de autoorganización e iniciativas que podrían ser reutilizadas de manera natural y efectiva cuando llegara el momento de organizar una sociedad de acuerdo con principios anarquistas.

Es evidente que la revolución social que tuvo lugar no surgió de una decisión de los órganos de dirección de la CNT. [...] Ocurrió de manera espontánea, natural y no [...] porque “el pueblo” en general hubiera sido de repente capaz de milagros, gracias a una visión revolucionaria que los habría inspirado de repente, sino porque, entre estas

personas, había una minoría significativa que se mostraba activa, fuerte, guiada por un ideal que se registra en los años de lucha que se iniciaron en la época de Bakunin y la I Internacional (Leval, 1975: 80).

Democracia anarquista en acción en lo colectivo

El Comité o Consejo de era el órgano de autogestión de los trabajadores en el lugar de trabajo. Augustin Souchy escribe:

Los colectivos organizados durante la Guerra Civil española fueron asociaciones económicas de trabajadores sin propiedad privada. El hecho de que las fábricas colectivizadas fueran dirigidas por quienes trabajaban allí no significaba que se hubieran convertido en propiedad privada de los trabajadores. El comité no tenía derecho a vender o arrendar la totalidad o parte de la fábrica o taller colectivizado. El depositario era la CNT, la Confederación Nacional de Asociaciones de Trabajadores.

Pero ni siquiera a la CNT se le permitió hacer lo que quisiera.

Todo tenía que ser decidido y ratificado por los propios trabajadores a través de conferencias y congresos.

Manteniendo esta tradición democrática de la CNT, los colectivos industriales tenían una estructura organizativa de delegados que partían de la base para ir a lo más alto. La

unidad básica de toma de decisiones era la asamblea de trabajadores, que elegía delegados a los comités de gestión que supervisaban el funcionamiento diario de la fábrica. El comité de gestión elegido era responsable de ejecutar el mandato decidido en las asambleas, informaba y rendía cuentas a la asamblea de trabajadores. El comité de gestión comunicaba estas observaciones al Comité administrativo central.

Por lo general, cada industria tenía un Comité administrativo central compuesto por un delegado de cada rama de trabajo o departamento de trabajadores de esta industria. Por ejemplo, en las hilanderías de Alcoy existían cinco ramas: tejido, hilado, tricotado, calcetería y cardado. Los trabajadores de cada uno de estos oficios eligieron un delegado para representarlos en el comité administrativo de la industria. El papel de este último, que incluía algunos expertos técnicos, era, entre otras cosas, dirigir la producción sobre la base de las instrucciones recibidas de la Asamblea General de Trabajadores, recopilar informes y estadísticas sobre el progreso de los trabajos y monitorear el trato con problemas de financiación y coordinación. Según Gaston Leval, “la organización general se basaba así en la división del trabajo estructurado industrialmente” (Leval, 1975: 234). En todo momento, la Asamblea General del Sindicato de Trabajadores fue el máximo órgano de decisión:

Todas las decisiones importantes [fueron] tomadas por las reuniones generales de trabajadoras [que] fueron ampliamente seguidas y celebradas regularmente [...] si un director hacía algo que la Asamblea General no había

autorizado, había grandes posibilidades que fuera removido en la próxima reunión (Alexander, 1983).

Los informes de las distintas comisiones eran examinados y discutidos en la asamblea general para ser finalmente implementados si la mayoría lo consideraba útil.

No nos encontrábamos, por tanto, ante una dictadura administrativa, sino más bien ante una democracia funcional, en la que cada tipo de trabajo tenía su papel que jugar, que había sido definido tras el examen de la asamblea (Leval, sf).

Avanzar en el marco de la revolución

La socialización total de la industria no ocurrió de la noche a la mañana, sino que fue un proceso gradual y permanente. Así como los colectivos industriales no procedían de la misma manera en todas partes, el grado de socialización y el método exacto de organización variaban de un lugar a otro. Como se ha señalado, si los trabajadores confiscaron inmediatamente determinados lugares de trabajo, en otros lugares ellos comenzaron por crear un Comité de control cuyo objetivo era asegurar la continuidad de la producción. A partir de ahí, el siguiente paso fue tomar el control del centro de trabajo.

Al principio, cuando la producción continuada era la tarea más urgente, había poca coordinación entre los diferentes

talleres y fábricas. Esta falta de coordinación planteó varios problemas que señaló Leval:

Las industrias locales han pasado por etapas idénticas en esta revolución... inicialmente, se organizaron comités nombrados por los trabajadores empleados en ellas. La producción y las ventas continuaron en cada una. Pero muy rápidamente, se hizo evidente que esta situación generaba competencia entre fábricas [...] creando rivalidades que eran incompatibles con la perspectiva socialista y libertaria. Así, cuando la CNT lanzó el lema “Todas las industrias deben ser organizadas por sindicatos totalmente socializados”, entonces el régimen solidario que siempre hemos defendido se afianzó de una vez por todas (Leval, 1984).

La necesidad de resolver esta situación –en la que los trabajadores habían establecido el control de los lugares de trabajo mientras estos diferentes lugares operaban de manera independiente y en competencia entre sí–, completar el proceso de socialización y evitar los peligros de la colectivización parcial fue una tarea para la cual muchos de los trabajadores estaban preparados. Un manifiesto del Syndicat de l'Industrie du Bois, publicado en diciembre de 1936, señaló que la falta de coordinación y solidaridad entre los trabajadores de diferentes fábricas e industrias podría conducir a una situación en la que los de las empresas más privilegiadas y exitosas se convertirían en los recién privilegiados, dejando a los demás con sus dificultades y sin recursos, lo que a su vez podría conducir a la formación de dos clases: “los nuevos ricos y los más pobres entre los pobres” (Leval, 1975: 231).

Por lo tanto, los colectivos hicieron esfuerzos adicionales para no competir entre sí en términos de beneficios y, por el contrario, para compartir el excedente dentro de todas las industrias. Por ejemplo, los tranvías de Barcelona, que resultaron especialmente rentables, contribuyeron económicamente al desarrollo de otros medios de transporte en la ciudad y les ayudaron a superar sus dificultades temporales.

Hubo otros ejemplos de solidaridad entre industrias. En Alcoy, por ejemplo, cuando el sindicato de la imprenta, el papel y el cartón luchaba, los otros 16 sindicatos que formaban la Federación local de Alcoy proporcionaron ayuda económica que permitió que el sindicato sobreviviera.

Si bien se trataba de avanzar hacia una sociedad anarquista, también era importante contar con una organización industrial eficaz. En el manifiesto publicado por la Federación de las industrias de la madera, se decía que “el gremio de la madera no solo quería avanzar en el camino de la revolución, sino también orientarla en interés de nuestra economía, de la economía del pueblo”. (Leval, 1975: 230). En diciembre de 1936, un pleno de sindicatos concluyó que era fundamental reorganizar el ineficiente sistema industrial capitalista y avanzar hacia la plena socialización:

El principal inconveniente de la mayoría de las pequeñas unidades de fabricación es la fragmentación y la falta de preparación técnica y comercial. Esto impide su modernización y reagrupamiento en unidades productivas más eficientes, con mejores equipos y una coordinación

más eficaz. [...] Para nosotros, la socialización debe corregir las deficiencias de estos sistemas organizativos en todas las industrias [...]. Para socializar una industria, debemos consolidar las diferentes unidades de cada rama de acuerdo con un plan maestro y general que evite la competencia y otras dificultades que impidan una buena y eficiente organización de la producción y distribución.

Una característica importante del proceso de colectivización fue el esfuerzo por lidiar con pequeños talleres y fábricas poco saludables. Al igual que en la agricultura, se consideró que “la dispersión de fuerzas representaba una enorme pérdida de energía, un uso irracional de mano de obra humana, máquinas e insumos, y no redundancia en el interés y en los esfuerzos” (Leval, 1975: 259). Por ejemplo, en la localidad de Granollers:

Todas las iniciativas destinadas a mejorar el funcionamiento y la estructura de la economía local podrían atribuirse al [sindicato]. Entonces, en un período muy corto de tiempo, se crearon siete peluquerías colectivizadas a través de estos esfuerzos, reemplazando una cantidad significativa de establecimientos sórdidos. Todos los talleres y pequeñas fábricas de calzado fueron sustituidos por una gran fábrica en la que solo funcionaban las mejores máquinas y en la que se observaban condiciones sanitarias respetuosas con la salud de los trabajadores. Se hicieron mejoras similares en la industria metalúrgica, donde muchas fundiciones pequeñas, oscuras y congestionadas fueron reemplazadas por unas pocas unidades de producción grandes a las que

podían entrar el aire y el sol. La socialización iba de la mano con la racionalización (Leval, 1975: 287).

Abriendo paso a la creatividad

Tranvías de Barcelona

Al igual que las colectivizaciones agrícolas, la autogestión de los trabajadores en las ciudades estuvo acompañada de una mejora notable en las condiciones laborales y la productividad. Tomemos los tranvías de Barcelona, por ejemplo. Cinco días después del final de los combates, se despejaron y repararon las líneas y se pusieron en servicio 700 tranvías, en lugar de los 600 habituales, todos repintados con los colores rojo y negro de la CNT-FAI. Se ha mejorado la organización técnica de los tranvías y el tráfico, se han implantado nuevos sistemas de seguridad y señalización y se han ampliado las líneas. Una de las primeras medidas de esta colectivización fue el despido de gerentes sobrepagados, lo que permitió reducir la tarifa de los pasajeros. Los salarios se acercaron a la plena igualdad con los trabajadores cualificados que ganaron solo una peseta más que los otros. Las condiciones laborales mejoraron enormemente con el acceso a nuevos locales. Se organizó un nuevo servicio médico que cubría no solo a los trabajadores sino también a sus familias.

La socialización de la medicina

Otro logro notable de la revolución fue la socialización de la sanidad. Después del 19 de julio, el personal religioso, que administraba los servicios de salud, abandonó hospitales, clínicas e instituciones benéficas de la noche a la mañana, lo que obligó a improvisar de inmediato nuevos métodos organizativos. Para ello, en septiembre de 1936 se formó en Barcelona el Sindicato de Servicios de Salud; a los pocos meses, había 7.000 profesionales de la salud, de los cuales 1.000 eran médicos de diversas especialidades. Inspirado por un ideal social, el objetivo del sindicato era reorganizar la práctica de la medicina y los servicios de salud pública. Este sindicato era miembro de la Federación Nacional de Salud Pública, sección de la CNT que en 1937 contaba con 40.000 afiliados.

Cataluña se dividió en 35 centros de importancia variables, según la densidad de la población, de modo que ningún pueblo o aldea quedó sin protección de la salud y sin atención médica. En un año, solo en Barcelona, se crearon seis nuevos hospitales, incluidos dos para heridos de guerra, se instalaron nueve nuevos sanatorios en propiedades expropiadas en toda Cataluña. Mientras que antes de la revolución, los médicos se concentraban en las regiones ricas, ahora eran enviados a donde más se necesitaban.

Fábricas y talleres...

También en las fábricas, la innovación estaba en el punto de mira. Muchos lugares de trabajo, una vez bajo el control de los trabajadores, fueron reconvertidos para la fabricación de material de guerra para las tropas antifascistas. Así, la metalurgia de Cataluña se rediseñó por completo. Por ejemplo, pocos días después del 19 de julio, la empresa constructora de automóviles Hispano–Suiza se transformó en una fábrica para la fabricación de vehículos blindados, ambulancias, rifles y municiones. La industria óptica, que apenas existía antes de la revolución, vio la reagrupación de pequeños talleres dispersos en un colectivo que construyó una nueva fábrica.

En poco tiempo, la fábrica pudo producir lentes, telémetros, binoculares, instrumentos de vigilancia, lentes industriales de diferentes colores y algunos instrumentos científicos.

También construyó y reparó equipos destinados a los distintos frentes. [...] Lo que los capitalistas no pudieron hacer se logró gracias a la capacidad creativa de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ópticos de la CNT (Dolgoft, 1974).

Un buen ejemplo del tamaño de algunos colectivos industriales fue la industria textil, que operaba de manera eficiente y empleaba “al menos un cuarto de millón de trabajadores textiles de las muchas fábricas esparcidas por diferentes ciudades”. [...] La colectivización de la industria textil desmonta de una vez por todas la leyenda que quisiera que los

trabajadores sean incapaces de gestionar una gran empresa” (Souchy, sin fecha).

Uno de los primeros pasos hacia la construcción de una sociedad anarquista es la igualación de salarios. Esto es necesario para poner fin a las divisiones de la clase obrera, divisiones que solo sirven para debilitarla como tal. En los colectivos industriales, esto no sucedió a menudo de inmediato y, a veces, había diferencias muy pequeñas entre los técnicos y otros trabajadores. Los salarios fueron decididos por asambleas generales de sindicatos. Cuando las diferencias entre los que tenían responsabilidades técnicas y los otros fueron aceptadas por la mayoría, esto a menudo se veía como una medida temporal para evitar provocar conflictos en esta etapa de la revolución y asegurar la continuidad de la producción. Se abolieron los altos salarios de los dirigentes y los exjefes tenían la posibilidad de irse o trabajar como los demás, lo que a menudo aceptaban.

Con el fin del lucro privado como principal factor motivador en la organización de la industria, las industrias pudieron reorganizarse de una manera más eficiente y racional. Por ejemplo, había muchas centrales eléctricas repartidas por toda Cataluña que producían cantidades insignificantes de electricidad, que aparte del beneficio para sus propietarios eran irrelevantes. El sistema fue completamente reorganizado y las unidades innecesarias cerradas. Los ahorros de mano de obra pudieron utilizarse para mejoras, como la nueva presa cerca de Flix, construida por 700 trabajadores, lo que permitió que la producción aumentara considerablemente.

Participación de las mujeres en los Comités

Un cambio importante fue la entrada masiva de mujeres en la fuerza laboral. La CNT comenzó a promover seriamente la sindicalización de las trabajadoras. En la industria textil, se abolió el trabajo a destajo para las mujeres y se integró en fábricas, lo que generalmente significaba un aumento de salarios y disminución de horas trabajadas. Sin embargo, el cuidado de los niños y las tareas del hogar seguían siendo dominio exclusivo de las mujeres y muchas tenían dificultades para combinarlos. De vez en cuando, el colectivo se ocupaba de los niños. Por ejemplo, los sindicatos de la madera y la construcción de Barcelona, mientras construían un área recreativa con piscina, convirtieron una iglesia en una guardería y una escuela para los hijos de los trabajadores.

Mujeres Libres, la federación de mujeres anarquistas, organizó “Secciones de Trabajo” que intervinieron en sectores específicos de comercio e industria y cooperaron con los respectivos sindicatos de la CNT. Estas “secciones” ayudaron a establecer guarderías en fábricas y talleres, y establecieron escuelas y centros de capacitación para que las mujeres pudieran trabajar en las fábricas. Estos programas educativos ayudaron a las mujeres acceder a puestos de trabajo que antes estaban reservados para los hombres.



Academia del Transporte organizada por Mujeres Libres y el Sindicato del ramo

Una de las primeras mujeres que pudieron conducir tranvías en Barcelona describieron su trabajo de la siguiente manera:

Nos aceptaron como aprendices, mecánicos o conductores, y realmente nos enseñaron qué hacer. Si hubiera podido ver los rostros de los pasajeros [cuando el conductor era una mujer], creo que los compañeros de transporte, que fueron tan amables y cooperativos con nosotros, se habrían sentido felices (Ackelsberg, 1991: 125).

Sin embargo, es incorrecto afirmar que las mujeres consiguieron la igualdad en los colectivos. Continuaron existiendo diferencias salariales entre hombres y mujeres. Asimismo, con la excepción de unos pocos casos, las mujeres estaban infrarrepresentadas en los Comités de fábrica y en otros puestos electivos dentro de los colectivos. Su

permanencia en el rol doméstico tradicional fue sin duda uno de los factores que contribuyó a limitar su participación más activa. Este tema, como otros que afectan especialmente a las mujeres (como la baja por maternidad), no era la prioridad en ese momento. Si bien muchas mujeres se incorporaron a la fuerza laboral durante la revolución, no se logró la igualdad en la distribución del ingreso. Debido a que la visión anarcosindicalista de la organización social se basaba en la organización del trabajo, las personas que no estaban en colectivos laborales fueron efectivamente excluidas de los procesos de toma de decisiones en los campos económico y social.

Dificultades y debilidades

La revolución en el campo fue más avanzada que las colectivizaciones que tuvieron lugar en las regiones industriales. Numerosos colectivos agrícolas lograron alcanzar una etapa de comunismo libertario que opera sobre el principio “de cada uno según sus fuerzas, a cada uno según sus necesidades”. Se socializó tanto la producción como el consumo. “Entre ellos, ya no había diferencias en el nivel de vida y ningún conflicto de intereses entre grupos más o menos separados” (Leval, 1975: 227). Este no fue el caso de la colectivización en las ciudades, donde siguieron existiendo aspectos de la economía monetaria capitalista junto con una proporción significativa de la burguesía, las instituciones

estatales y los partidos políticos tradicionales. La colectivización se limitó a la autogestión por los trabajadores de los lugares de trabajo en el contexto capitalista, con los trabajadores dirigiendo fábricas, vendiendo bienes y compartiendo las ganancias. Esto llevó a Gaston Leval a describir los colectivos de trabajo como una especie de “neocapitalismo, una autogestión que cierra la brecha entre el capitalismo y el socialismo, cuyo mantenimiento no habría sido posible si la revolución hubiera podido extenderse plenamente bajo la dirección de nuestros sindicatos” (Leval, 1975: 227).

De cualquier manera, la revolución no se pudo extender, principalmente porque hubo una falta de consolidación política de estos avances de base en el control de las fábricas y el trabajo de socialización. En lugar de abolir el Estado al comienzo de la revolución, cuando había perdido credibilidad y existía por sí solo, se le permitió continuar su existencia en un marco interclasista con la colaboración de la CNT (en nombre de la unidad antifascista), devolviéndole así su legitimidad. Entonces hubo un período de poder dual en el que el trabajo tuvo una gran participación en los negocios y en las calles, mientras que el Estado pudo reconstruir lentamente su base hasta poder actuar nuevamente contra la revolución y recuperar el poder.

Los fallos económicos de la revolución –el hecho de que el sistema financiero no fuera socializado, que la colectivización careciese de unidad nacional, que los colectivos laborales no fueran más allá, en el mejor de los casos, que a la coordinación de toda la industria– están indisolublemente vinculados a este

gran error político lo que constituye una traición a los principios anarquistas.

Para lograr el comunismo libertario con producción basada en las necesidades y la propiedad común de los medios de producción y de lo que se produce, era necesario reemplazar el sistema financiero capitalista por una economía socializada alternativa basada en la unidad federativa de la totalidad del trabajo como medio de tomar decisiones para toda la economía. Esto requiere la formación de congresos de trabajadores y una estructura de coordinación federal que uniera a los colectivos de todo el país para permitir una planificación y coordinación eficaz de la economía en su conjunto. Este nuevo sistema de organización política y económica debería reemplazar al gobierno y la economía de mercado capitalista. Como dijo Kropotkin, “una nueva forma de organización económica requerirá necesariamente una nueva forma de estructura política” (Kropotkin, sf). Sin embargo, mientras se mantenga la estructura política capitalista, el poder estatal, la nueva organización económica no podrá desarrollarse y se obstaculizará la plena coordinación de la economía.

Contrarrevolución

Los colectivos industriales no pudieron avanzar de la misma manera que los colectivos agrícolas “por factores contradictorios y una oposición creada por la coexistencia de antagonismos sociales que emanan de las diferentes clases”

(Leval, 1975: 227). Por ejemplo, en la ciudad industrial de Alcoy, donde los sindicatos obtuvieron inmediatamente el control de todas las industrias sin excepción, la organización de la producción fue excelente. Sin embargo, Leval subraya que “el punto débil fue, aquí como en otros lugares, la organización de la distribución. Sin la oposición de comerciantes y partidos políticos, atemorizados por la amenaza de la socialización total, que lucharon contra este programa “demasiado revolucionario”, hubiera sido posible hacerlo mejor [...]. Los socialistas, republicanos y comunistas buscaban impedir nuestro éxito, restaurando el antiguo orden o manteniendo lo que quedaba de él” (Leval, 1975: 239).

Las fuerzas contrarrevolucionarias pudieron unirse en su oposición a los cambios revolucionarios que estaban ocurriendo en España y utilizar el poder del Estado para atacar la colectivización. Por lo tanto, el Estado siempre mantuvo el control sobre ciertos recursos, como las reservas de oro. Mediante el control de estas reservas y el monopolio del crédito, el Estado republicano pudo sacar ciertos aspectos de la economía fuera del control de la clase obrera y así socavar el progreso de la revolución.

Para recuperar el control de las colectividades, minimizar su papel y oponerse a los avances de la clase obrera en la dirección de la unificación y la regulación económica desde abajo, el Estado catalán emitió el decreto de colectivización de octubre de 1936. Este decreto “legalizó” la colectivización pero le impidió evolucionar hacia el comunismo libertario al obligar a cada taller y cada fábrica a vender lo que producía de forma independiente. El Estado intentó controlar las colectividades a

través del decreto mediante la creación de Comités administrativos que dependían del Ministerio de Economía. El decreto solo permitía asimismo la colectivización de fábricas con 100 o más trabajadores.

Como habíamos indicado anteriormente, los activistas de la CNT combatieron este sistema por preferir una mayor coordinación entre los lugares de trabajo. En su prensa y en sus reuniones sindicales y colectivas, trabajaron para convencer a sus compañeros de los peligros de la colectivización parcial, de la necesidad de mantener el control de la producción en sus propias manos y de eliminar la burocracia que el decreto de colectivización intentaba crear. Solo lo lograron parcialmente cuando el colectivo industrial tendía a una mayor socialización.

Sin embargo, sufrieron dificultades para obtener materias primas y constantes ataques contrarrevolucionarios. Se produjeron intentos de sabotaje contra el funcionamiento de la colectivización. Esto incluyó interrupciones en las entregas desde el campo y la negación sistemática de financiamiento y suministro de materias primas para muchas empresas colectivizadas, incluidas las de la industria de guerra, a menos que aceptasen el control del estado.

Así, en mayo de 1937, estallaron batallas callejeras cuando las tropas gubernamentales se volvieron contra empresas colectivizadas urbanas como la central telefónica de Barcelona controlada por la CNT.

En agosto de 1938, todas las industrias de guerra quedaron bajo el control directo del gobierno.

En todos los casos en que las empresas colectivizadas fueron saboteadas, hubo una caída sustancial de la productividad y la moral: factor que sin duda contribuiría a la derrota final de la República española ante las tropas fascistas en 1939 (Van der Walt, sd).

Conclusión

A pesar de las limitaciones de la revolución industrial en España, se ha demostrado que la clase trabajadora es perfectamente capaz de gestionar fábricas, talleres y servicios públicos sin jefes ni gerentes. Se demostró que los métodos anarquistas de organización, con decisiones construidas desde abajo hacia arriba, pueden funcionar muy bien en una industria a gran escala que implique la coordinación de miles de trabajadores en diferentes ciudades.

La revolución también nos dio una idea del poder creativo y constructivo de la gente común una vez que tiene el control de sus vidas. La clase obrera española no se contentó con mantener la producción durante la guerra, sino que en muchos casos logró aumentarla. Se mejoraron las condiciones de trabajo y se inventaron nuevas técnicas y procedimientos. Los trabajadores crearon, de la nada, una industria de guerra sin la cual la guerra contra el fascismo no podría haberse librado.

La revolución también mostró que sin la competencia inherente del capitalismo, la industria puede organizarse de una manera mucho más racional. Finalmente, demostró que la

clase trabajadora organizada e inspirada por un gran ideal tiene el poder de transformar la sociedad.

Mayo de 2015

Fuente

www.Workerscontrol.net/authors/colectivización-industrial-durante-la-revolución-española.

Traducción: Benoit Borrits

Para saber más:

Ackelsberg, Martha A. (1991), *Mujeres libres de España, anarquismo y la lucha por la emancipación de la mujer*, Bloomington, Indiana University Press, 1991.

Alexander, Robert (1983), "The Anarchist FAQ", [www. geocities.com/ CapitolHill / 1931 / secl8.html # seci83](http://www.geocities.com/CapitolHill/1931/secl8.html#seci83).

Dolgoft, Sam (ed.) (1974), *The Anarchist Collectives: Workers 'Self-management in the Spanish Revolution, 1936-1939*, Londres, Free Life.

Doyle, Kevin (1999), "La Revolución en España", [www. struggle.ws/talks/spain_feb99.html](http://www.struggle.ws/talks/spain_feb99.html).

Leval, Gaston (sf), “Colectividades en España”, http://dwardmac.pitzer.edu/Anarchist_Archives/leval/collectives.html.

Kropotkine, Piotr (sf), “Preguntas frecuentes anarquistas”, I.8.14, www.geocities.com/CapitolHill/1931/secl8.html#seci814.

Leval, Gaston (1975), *Collectives in the Spanish Revolution*, Londres, Freedom Press.

Leval, Gaston (1984), “The anarchist FAQ”.

Souchy, Augustin (sf), “Colectivización en Cataluña”, www.struggle.ws/spain/coll_catalonia_dolhoff.html.

Van Der Walt, Lucien (sf), “Los colectivos en la España revolucionaria”, www.dificil.ws/espa%C3%B1a/coll_1.html.

EL DECRETO DE COLECTIVIZACIÓN DE LA GENERALITAT

La criminal sublevación militar del 19 de Julio, ha producido un trastorno extraordinario a la economía del país. El Consejo de la Generalidad tiene que atender a la reconstrucción de los estragos que han causado a la industria y al comercio de Cataluña, la traición de los que intentaron imponer a nuestro país, un régimen de fuerza.

La reacción popular producida por aquella sublevación ha sido de tal intensidad, que ha provocado una profunda transformación económicossocial, los fundamentos de la cual se están asentando en Cataluña. La acumulación de riquezas en manos de un grupo de personas cada vez mas restringido, iba seguida de la acumulación de miseria en la clase trabajadora y por el hecho que aquel grupo, para salvar sus privilegios, no dudó en provocar una cruenta guerra, la victoria del pueblo equivaldrá a la muerte del capitalismo.

Es necesario ahora, pues, organizar la producción, orientarla en el sentido de que el único beneficiario sea la colectividad, el trabajador, al cual corresponderá la función directiva del nuevo orden social. Se impone la supresión del concepto de la renta que no proceda del trabajo.

El principio de la organización económico-social de la gran industria tiene que ser la producción colectivizada.

La sustitución de la propiedad individual por la colectiva la concibe el Consejo de la Generalidad, colectivizando los bienes de la gran empresa, es decir, el capital, y dejando que subsista la propiedad privada de los bienes de consumo y de la pequeña industria. El esfuerzo revolucionario de la clase trabajadora levantándose en armas para aplastar el fascismo, plantea este cambio en la estructura económica y social que hasta hace poco era mantenida. Uno de los problemas fundamentales que plantea este cambio de situación es el de la organización del trabajo, que debe articular las fuentes de riqueza y ordenar su distribución en concordancia con las necesidades sociales.



Después del 19 de Julio, la burguesía declaradamente fascista desertó de sus puestos, la mayoría ha huido al extranjero; una minoría ha desaparecido. Las empresas industriales afectadas no podían quedar sin dirección y los obreros decidieron

intervenirlas, creando comités obreros de control. El Consejo de la Generalidad tuvo que sancionar y encauzar lo que espontáneamente realizaban los obreros. Por la situación en que se encontraban algunas de ellas, los obreros, para salvar sus propios intereses, se vieron obligados a proceder a su incautación, creándose así la necesidad de la colectivización de las industrias. El Consejo de Economía, atento a los anhelos de la clase trabajadora y cumpliendo el programa que de antemano habíase señalado, recoge sus palpitaciones y orienta el conjunto de la vida de Cataluña, de acuerdo con la voluntad de los trabajadores.

Mas la colectivización de las empresas significaría poco si no se ayudaba su desenvolvimiento y pujanza. A tal efecto se ha encargado al Consejo de Economía el estudio de las normas básicas para proceder a la constitución de una Caja de Crédito Industrial y Comercial que proporcione el apoyo financiero a las empresas colectivizadas y para que agrupe nuestra industria en grandes concentraciones que aseguren el máximo rendimiento y posibiliten las mejores transacciones a nuestro comercio exterior. Se están también realizando los estudios necesarios para la creación de un organismo de investigación y asesoramiento técnico que proporcione a la industria mayor eficacia y progreso.

Atendidas las consideraciones precedentes y visto el informe del Consejo de Economía, a propuesta del Consejero de Economía y de acuerdo con el Consejo,

Decreto: Artículo 1°. De acuerdo con las normas que se dan establecidas en el presente decreto, las empresas industriales y comerciales de Cataluña se clasifica en :

a) Empresas colectivizadas, en las cuales la responsabilidad de la dirección recae en los propios obreros que las integran, representados por un Consejo de Empresa.

b) Empresas Privadas, en las cuales la dirección va a cargo del propietario o gerente con la colaboración y fiscalización del Comité de Control [...].

24 octubre 1936

GESTIÓN OBRERA DE LOS TRANSPORTES PÚBLICOS

Tom wetzel

En la Barcelona de 1936, el tranvía, gestionado por la empresa Tranvías de Barcelona (Tranvías de Barcelona), participada principalmente por inversores belgas, constituía el grueso del sistema de transporte. Sesenta líneas atravesaban la ciudad y se extendían hasta los suburbios cercanos. De los 7.000 trabajadores de esta Sociedad, 6 500 están adheridos a la Unión del Transporte de la libertaria Confederación Nacional del Trabajo (CNT). El sindicato del transporte era una organización plenamente democrática, que funcionaba con asambleas generales y consejos de delegados electos. Ser sindicalista significaba formar parte de un movimiento social revolucionario con el objetivo de permitir que los trabajadores tomaran el control directo y colectivo de la gestión de las industrias, suplantando a los patrones e inversores capitalistas para crear una economía basada en la propiedad colectiva.

Como reacción a las movilizaciones masivas y las huelgas de los trabajadores españoles, la dirección del ejército, con el apoyo de la élite capitalista del país, intentó derrocar al gobierno liberal el 19 de julio de 1936 para aplastar al

movimiento obrero. Inmediatamente se formaron grupos de unidad de defensa con el apoyo de la mayor parte de la policía, lo que permitió derrotar al ejército en dos tercios del país. Los sindicatos de trabajadores formaron su propio “Ejército Popular” para luchar contra el ejército fascista español. En los días posteriores a la derrota del ejército en Barcelona, los sindicatos expropiaron la mayoría de las industrias y se crearon nuevas formas de gestión directa de la economía por los trabajadores.

Los trabajadores del Sindicato de Transportes de CNT participaron en los combates. Se apoderaron de un vehículo blindado que la empresa utilizaba para remolcar tranvías y lo utilizaron como tanque en la lucha contra los militares. El 20 de julio, los trabajadores del Sindicato de Transportes descubrieron que la dirección de los Tranvías de Barcelona había huido. Luego celebraron una asamblea general de trabajadores al día siguiente y se votó por una gran mayoría expropiar a los propietarios en nombre del pueblo. Tres líneas de autobuses privados, dos funiculares y el metro fueron requisados al mismo tiempo que los tranvías.

El sistema de tranvías fue objeto de graves deterioros en las batallas callejeras. Los rieles se dañaron, las catenarias cayeron en algunos lugares, los paneles de control se retiraron de servicio, sin mencionar las barricadas que bloqueaban ciertas líneas. Trabajando día y noche, los trabajadores del sistema de transporte pudieron volver a poner en funcionamiento la red de tranvías en cinco días. Al mismo tiempo, los tranvías fueron repintados con la bandera roja y negra dividida en diagonal del sindicato obrero.

Antes del 19 de julio, los equipos de la compañía eléctrica solían colocarse en medio de las calles, lo que obligaba al tranvía a hacer giros cerrados, a menudo fuentes de descarrilamientos. Después de que los sindicatos tomaron el poder, los trabajadores del transporte unieron fuerzas con los trabajadores de la energía para moverlos y enderezar los rieles. Bajo gestión privada, la compañía eléctrica había colocado generadores en medio de la calle y las vías del tranvía los pasaban por encima. Los trabajadores dispusieron moverlos a un lado. En muchas líneas, los cables se extendían mediante pilones colocados en el centro de la calle. Fueron reemplazados por pilones en las aceras porque se consideraron más seguras.

Los diferentes modos de transporte (autobús, metro, tranvía) se organizaron en secciones sindicales separadas, así como los talleres de reparación. Todos estaban encabezados por comités electos y responsables ante las asambleas de trabajadores. Se eligió un ingeniero para cada uno de los comités administrativos, con el fin de facilitar la coordinación entre ingenieros y trabajadores manuales. Hubo una Asamblea General para decisiones que afectaran a todos los modos de transporte. No había un gerente general ni un gerente superior, sino un comité de trabajadores electos de siete miembros responsables de la coordinación general.

Los Tranvías de Barcelona habían implantado un sistema de tarifas zonales en el que las personas procedentes de suburbios remotos donde vivía la clase trabajadora estaban en desventaja para acceder al centro de la ciudad. Luego se instituyó una tarifa única para toda el área metropolitana. A pesar de esta reducción de tarifas, el sistema de transporte generó

excedentes. Una parte significativa de estos excedentes fue para el esfuerzo de guerra antifascista. Los trabajadores también donaron su tiempo dominical para trabajar en las fábricas instaladas en los talleres del sistema de transporte para fabricar municiones para el Ejército Popular.



Se adquirieron muchas máquinas herramienta francesas y americanas, para permitir que el servicio de transporte fuera autosuficiente en cuanto a repuestos. Destacaba una máquina-herramienta americana capaz de duplicar repuestos, única máquina de este tipo en España. Se adquirió un horno para fundir y mezclar piezas usadas. Este nuevo equipamiento permitió al servicio de transporte construir sus propios tranvías. Antes de la revolución, la empresa privada solo podía

realizar el 2% de las reparaciones en sus propios talleres y proporcionaba solo las más urgentes. En un año de gestión obrera, los talleres pudieron fabricar el 98% de las piezas usadas, todo ello generando excedentes a pesar de un aumento del 150% en las materias primas.

El sindicato del transporte CNT ha llegado a un acuerdo con el nuevo sindicato sanitario CNT para garantizar a los trabajadores del transporte y sus familias atención médica gratuita. El sindicato de trabajadores de la salud se creó para hacerse cargo de los hospitales y crear una red de clínicas gratuitas, parte de un nuevo sistema sanitario socializado y gratuito en España, creado por iniciativa de personas del sector. El convenio entre el colectivo del sistema de transporte y la federación de salud incluía un pago a terceros para la atención de los trabajadores y sus familias. Esto incluía el acceso a una clínica que hasta entonces solo estaba reservada para los ricos.

Debido a la disminución de los viajes en automóvil debido a la guerra y al aumento del empleo en las industrias de guerra, el uso del transporte público aumentó en un 62% durante el primer año de gestión obrera. Era imposible conseguir nuevos tranvías. Para adaptarse a este nuevo uso, los trabajadores replantearon las operaciones de mantenimiento con el fin de reducir el tiempo de inactividad de los equipos. Se renovaron y vuelto a poner en servicio varios tranvías antiguos. Se construyeron nuevos vagones ligeros para las dos líneas de funiculares.

En septiembre–octubre de 1936 hubo un gran conflicto político entre sindicalistas y comunistas concerniente a las industrias bajo la dirección de los trabajadores. Los sindicalistas querían crear una economía socializada y democrática controlada “desde abajo” y dirigida por asambleas obreras y vecinales, con planes para regiones enteras definidos por congresos de delegados. Los comunistas estaban interesados en reconstruir el poder de un estado burocrático tradicional... con la perspectiva de un control estatal sobre toda la economía. Desde este punto de vista, los comunistas se opusieron al plan de los sindicalistas de gestión directa de la economía por parte de los trabajadores mediante el establecimiento de barricadas. Fueron ayudados por profesionales, pequeñas empresas y ejecutivos que vieron desaparecer sus privilegios de clase. Tras este importante conflicto político, la Generalidad –el gobierno regional de Cataluña– emitió un decreto de colectivización en octubre de 1936 exigiendo que las industrias expropiadas se reorganizaran en cooperativas de trabajo.

Luego de la publicación de este decreto, el sistema transporte, que había sido administrado por el sindicato, fue reorganizado como un Colectivo Unificado de Servicios Públicos, formalmente separado de la CNT. En ciertos sectores de este Colectivo, como el metro, participaba el sindicato UGT. La UGT era una federación de sindicatos socialdemócratas, más burocratizada que la CNT y vinculada a los partidos socialista y comunista. En los sectores del Colectivo donde estuvo presente la UGT, la UGT eligió sus propios delegados a los comités administrativos.

Antes del 19 de julio, los peones (jornaleros) eran los trabajadores peor pagados y los trabajadores cualificados recibían un 50% más. Después de la expropiación de la industria, todos los trabajadores no cualificados recibieron el mismo salario base y los trabajadores cualificados (como los mecánicos) recibieron un 6 % más. Los trabajadores se movilizaban voluntariamente los domingos en los talleres instalados por el sindicato del transporte para fabricar material de guerra para las milicias obreras que luchaban contra el ejército. Además, se instalaron duchas e instalaciones de limpieza en todos los talleres y depósitos... algo que nunca antes se había hecho.

Las cuestiones de disciplina en el trabajo fueron tratadas por asambleas de trabajadores. Hubo algunos casos de trabajadores ebrios en el trabajo. En tales casos, el trabajador era generalmente suspendido temporalmente y su salario pasaba directamente a su esposa (si estaba casado).

Debido al reclutamiento de trabajadores en el Ejército Popular que luchaba contra el ejército fascista, el sistema de transporte se enfrentó a la falta de mano de obra. Esto condujo al reclutamiento de mujeres por primera vez. Pero entonces apareció otro problema para el movimiento sindical libertario, y no solo en el sistema de transporte.

La Asociación de Mujeres Antifascistas (AMA) estuvo presente entre las mujeres que trabajaban en la industria. Sin embargo, el AMA fue una “correa de transmisión” del Partido Comunista. A medida que la AMA ganaba influencia en la industria, los activistas sindicales de CNT temían que las

mujeres se unieran a UGT. Esto habría aumentado la influencia de los comunistas en la industria. El sindicato libertario CNT podría haberse encontrado en minoría. Para contrarrestar esto, los sindicatos locales de la CNT abrieron sus oficinas sindicales a las Mujeres Libres. Durante la revolución y la guerra civil, las mujeres libres han reunido a más de 20 000 mujeres pobres o la clase trabajadora para participar en los problemas sociales y la lucha. Participaron como iguales en los sindicatos y otras organizaciones.

Los sindicatos establecieron jardines de infancia, grupos de estudio y programas de aprendizaje y alfabetización para mujeres. En las fábricas colectivizadas, el trabajo podría interrumpirse para permitir que las activistas de Mujeres Libres realizasen sus actividades. El sistema de transporte era una industria donde Mujeres Libres tenía una fuerte presencia. Pura Pérez, miembro de Mujeres Libres y de la CNT, fue una de las primeras mujeres en conducir un tranvía en Barcelona. Según ella, los hombres del sindicato del transporte CNT consideraban a las mujeres como “aprendices, mecánicas y chóferas y realmente nos enseñaron qué hacer”. Recuerda lo impactantes que quedaron los pasajeros cuando se dieron cuenta de que era una mujer la que estaba a cargo del tranvía. Al final de la Guerra Civil, las mujeres constituían una parte importante de la población activa del sistema de transporte de Barcelona.

marzo 2015

Fuente:

<http://www.uncanny.net/wetzel/barcelonatransit1936.htm>

Traducción: Benoît Borrits

ACTUALIDAD

HACIA LA AUTOGESTIÓN

Frank Mintz

Este texto ha sido elaborado para las jornadas de autogestión organizadas por la CGT en Málaga (20–23 de octubre de 2010) con motivo del centenario del anarcosindicalismo en España²⁸. Este aporte, y otros dos, por un lado, sobre Yugoslavia y, por otro, sobre Argentina, se encuadra en el marco de la ideología (anarcosindicalismo, marxismo–leninismo titoísta y supervivencia colectiva y solidaria entre excluidos). También se refiere al marco de preparación mental, generacional y amplia en España, cero en Yugoslavia e improvisada en Argentina. “En el proceso” habría dicho el compañero Isaac Puente, si no hubiera sido fusilado en agosto de 1936 por los fervientes oscurantistas del fascismo católico.

28 Al traducir el texto al francés en julio de 2015, agregué algunos comentarios que consolidan la interpretación anarcosindicalista y libertaria en el sentido amplio del término.

Entre 1929 y 1936 continuó la crisis capitalista mundial y se acercó a la Península Ibérica con un lento pero seguro aumento del paro. Los países vecinos y cercanos ya estaban en parte bajo un dominio dictatorial (Portugal e Italia), Alemania acababa de pasar completamente al nazismo. Francia y sus zonas de influencia en el Magreb parecían girar hacia la izquierda en la primavera de 1936. Las relaciones sindicales internacionales entre la Península, estos países y el norte de África eran raras o casi inexistentes. Era casi lo mismo para los partidos políticos, con la excepción del diminuto PC español, coto de la URSS.

En España existían tres grupos sociales opuestos

Los monárquicos eligieron la estrategia de ceder el poder sin resistencia para que la izquierda tuviera la responsabilidad de intentar frenar la crisis. Las consecuencias de los impactos negativos le haría perder las elecciones y la derecha podría volver a retomar el poder, como fue en parte el caso de las elecciones de 1933.

La izquierda tradicional (Acción Republicana, Esquerra Republicana, etc.) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) pasaron de la demagogia de promesas de medidas sociales profundas (antes de las elecciones de 1931) a una política tímida y supuestamente equidistante de los golpistas militares. (Sanjurjo en 1932) y los estallidos de protestas espontáneas de los trabajadores en Castilblanco (en Extremadura, en la provincia de Badajoz) el 31 de diciembre de 1931 (bonito

regalo para empezar el año) y en Arnedo (en la provincia de La Rioja), el 5 de enero de 1932. Se trata de zonas sin mayor conflicto social y bajo la influencia de la UGT (la central sindical dirigida por el Partido Socialista). Durante este breve lapso de tiempo también se produjeron intercambios de fuego y muertos (ocho) en Zalamea de la Serena, Épila (en Aragón, provincia de Zaragoza), Safor (provincia de Valencia). Veinte días después de los enfrentamientos en Castilblanco, del 18 al 25 de enero de 1932 en Figols (norte de Barcelona), se proclamó espontáneamente el comunismo libertario y se extendió a los pueblos de la cuenca minera de Berga.

De hecho, una dura represión, liderada por los republicanos en el poder, golpeó a los trabajadores (en enero de 1933 y en Andalucía en Casas Viejas) con las mismas fuerzas especializadas de la monarquía (Guardia Civil) y una reciente (La Guardia de Asalto). Era la aplicación lógica pero fuerte del artículo 1º de la Constitución. La *España es una república democrática de trabajadores de todas clases*, era una democracia burguesa en todos los sentidos de la palabra, tal como la conocemos hoy. En términos de reformas sociales efectivas, además de la educación, llama la atención la incapacidad de primeros ministros como Manuel Azaña (octubre de 1931–junio de 1933), Santiago Casares Quiroga (13 de mayo de 1936–19 de julio de 1936).

Es por ello que frente a estos dos grupos, la extrema derecha y la izquierda castrada, decenas y decenas de miles de trabajadores de cada provincia aspiraron a un cambio social inmediato y profundo. Paul Preston hizo, con referencia a

Castilla en los primeros años de la República, un comentario que extendiendo a Extremadura y Andalucía:

Había poca diferencia entre anarquistas y miembros de la FNTT. [En muchos pueblos, la organización local de trabajadores agrícolas estaba ingenuamente afiliada a la UGT, la CNT y el Partido Comunista. En otros lugares, el hecho de que los campesinos analfabetos se unieran a la FNTT no los convirtió en marxistas graduados de la noche a la mañana, y había poca diferencia en la madurez política o en las aspiraciones entre ellos y los miembros de la CNT.

Escribe “ingenuamente” Preston; por mi parte, veo que estos jornaleros estaban cansados de sufrir la explotación social, que tenían sed de un cambio definitivo en la sociedad. Por eso estaban en las tres organizaciones que entonces parecían portadoras de la revolución, por lo que estaban convencidos de que al menos una de ellas emprendería la lucha. Una opción política segura que demuestra que el analfabetismo no es obstáculo para actuar de forma revolucionaria. De hecho, ser analfabeto es una constatación de incompreensión de una determinada ortografía lingüística (ruso, japonés, sánscrito, etc.). Esto no significa ausencia de capacidad analítica y deductiva. Reincidir en los mismos errores económicos (capitalismo) y políticos (verticalismo religioso o ateo) es mucho más peligroso.

Toda la propaganda de los anarcosindicalistas de la CNT, durante décadas, insistió a través de múltiples folletos (leídos en voz alta en grupos, en Andalucía) sobre la revolución social

desde la base. Y fue completado por un ensayo de la época *El comunismo libertario* de Isaac Puente de 1932–1933.

Prefiero descartar los problemas internos –organizacionales y teóricos– de la CNT y la UGT y sus antagonismos e influencias recíprocas, así como los intentos fallidos de instaurar el comunismo libertario (pacíficamente en Figols en 1932, con cierta violencia en enero y diciembre 1933), para subrayar un aspecto del levantamiento asturiano de octubre de 1934.

El movimiento asturiano había sacado a la luz que por primera vez comunistas (del PC y del futuro POUM) y socialistas unidos a los sindicalistas de la CNT y la UGT estaban aplicando sus teorías revolucionarias en España. De hecho, apenas se diferenciaban de los ensayos libertarios de 1932 y 1933: abolición de la moneda, reparto de bienes y control por los comités de trabajadores que daban ticquets “Vale por un kilo de pan” y prohibían la venta de bebidas alcohólicas. Las aldeas estaban apenas bajo control cuando se crearon instituciones de ayuda y atención a niños y ancianos [...]. Se luchaba y se creaba simultáneamente. La diferencia, apenas perceptible dada la brevedad de este momento excepcional, residió en la espontaneidad de la reacción de los asalariados. Se interpretó como el objetivo a mantener por los anarcosindicalistas. Así como otras corrientes políticas pensaron que había que canalizarlo e integrarlo verticalmente de arriba a abajo.

Esta falta de separación ideológica neta, explica la consigna de “UHP” [“Unión de hermanos proletarios” o “Uníos hermanos proletarios”]. Ella resumió este impulso apartidario

en un marco de acción directa de construcción social, anticapitalista desde la base.

Golpe de estado de la derecha, respuesta armada y aparición de autogestion

Como se podía prever desde la abdicación del rey, si la derecha no pudiera volver al poder por las urnas, lo haría por las armas. La diferencia con el último golpe del general Primo de Rivera en 1923 fue que la derecha se sintió como una fiera herida de muerte. Si en 1909 se mostró amargada contra un hombre símbolo del ateísmo y el sindicalismo, Francisco Ferrer Guardia, en 1936 lo hizo contra una clase social, la izquierda y el proletariado a quienes hizo víctimas de un genocidio. El general Mola, organizador del levantamiento, lo había explicitado en estilo militarista el 25 de mayo de 1936 (el golpe de Estado estaba previsto inicialmente para junio):

Se tendrá en cuenta que la acción debe ser extremadamente violenta para reducir lo más rápidamente posible al enemigo que es fuerte y bien organizado. Todos los dirigentes de partidos políticos, empresas o sindicatos que no simpaticen con el Movimiento serán por supuesto encarcelados, y se aplicarán castigos ejemplares a estos individuos para estrangular movimientos rebeldes o huelgas.

El golpe militar del 17 de julio (en Tetuán y Canarias) y del 18 de julio en la Península no tomó por sorpresa a los cuadros de Defensa de la CNT, donde ya tenían una base determinada, como en Barcelona y Madrid. Fue exactamente lo contrario para los republicanos y los socialistas en el poder, aunque tenían en la mano los órganos de inteligencia policial y militar, y un supuesto conocimiento de la derecha española. Para la Generalitat, el problema era más sensible porque la lucha en las calles contra los facciosos había desembocado en una fraternidad entre cenetistas, policías catalanes, guardias civiles y guardias de asalto. Además, la CNT había requisado alrededor de 30.000 rifles. Dos factores que obligaron al presidente catalán a intentar reconciliarse con la CNT.

La situación general de la España republicana fue una ausencia, un vacío del poder gubernamental. Las promesas incumplidas de reforma social, la presión de la crisis económica mundial, el ejemplo creativo de la insurrección obrera en Asturias y la propaganda anarcosindicalista durante décadas para ensalzar la capacidad de los trabajadores para gestionar la sociedad fueron un incentivo para una rápida conciencia revolucionaria.

La toma de posesión de parte de los instrumentos de producción por parte de los empleados, tanto en el campo como en las ciudades, se había iniciado de manera espontánea en puntos geográficos altamente politizados. Esta situación se extendió gradualmente por la base, tanto en Extremadura como en las zonas de la provincia de Tarragona que tenían

pocos sindicatos. La primera ola fuerte de autogestión tuvo lugar entre finales de julio y septiembre de 1936 en Cataluña y Aragón, y también en Asturias, Andalucía y en algunos lugares de Extremadura y Castilla, con muchas comunidades mixtas CNT–UGT en las dos primeras provincias. Otra surgió entre septiembre y octubre de 1936 en el Levante (regiones de Valencia y Murcia). Este fue el más importante económicamente con el Comité Unificado de Exportación de Cítricos de Levante (CLUEA), una unificación entre la CNT y la UGT y el primer y último caso de exportación generalizada de cítricos desde España. Finalmente, a principios de 1937 apareció la ola en Castilla y avanzó hasta 1939

El patrón que se desarrolló tenía poca conexión con las ideas socialistas existentes antes del 19 de julio de 1936. Los autoritarios (desde el centroizquierda al PC y al PSOE, y por tanto, en teoría, a la UGT) confiaban en una dirección política casi infalible. Los anarco–unionistas acababan de aprobar una moción sobre el comunismo libertario en el Congreso de Zaragoza en mayo de 1936 con la insistencia en la educación libertaria y una cierta libertad sexual; también tenían la opción de una visión del comunismo libertario desde la base hasta la cúspide, elaborada por Isaac Puente; e incluso un tejido aparentemente lógico que no ocultaba su no dirigismo y su rechazo a las “Arcadias felices”, fruto del pensamiento de Abad de Santillán.

En la vida cotidiana, los casos de empresas autogestionadas fueron progresivos, incluso lentos. Lo vemos, por ejemplo, en la metalurgia y en la industria del automóvil.

Del 11 al 31 de agosto, once casos con el acta de la comisión de control: seis para la CNT, uno para la UGT, tres para la CNT-UGT, uno indeterminado.

En septiembre, 23 casos: ocho para la CNT, ocho para la CNT-UGT, siete indeterminados. De estos 34 casos, tenemos catorce comités de la CNT, uno de UGT, once CNT-UGT, ocho sin especificar.

En nueve casos, la razón aducida es la ausencia del jefe, que corresponde a seis comités de la CNT y tres CNT-UGT. En ocho casos, el patrón hace una donación voluntaria a sus trabajadores (dos comités de la CNT y seis sin afiliación política).

En varios casos, las empresas estaban en la misma calle, pero las actitudes no eran similares. Calle Pedro IV en los números 6, 172 y 295: ingresado el 27 de julio, CNT; 1º de septiembre CNT-UGT; 15 de septiembre, indeterminado. Mismo fenómeno en la calle Corts en los números 419, 533, 570 y 674, tenemos: 28 de agosto, CNT; Agosto, UGT; 10 de septiembre, CNT-UGT; y 28 de septiembre, CNT-UGT.

Esta evolución progresiva, libre y prudente demuestra el avance de la autogestión entre los trabajadores. No tiene nada que ver con una jerarquía que decreta y supervisa a los empleados en un plan elaborado y cronometrado, sin que hayan sido consultados.

¿Autogestión forzada o voluntaria?

La coacción es la lógica de los amos para seguir explotando a la mayoría de los ciudadanos, como estableció la República Española.

En la URSS, para mantener la nueva forma de explotación, la nueva clase dominante leninista tomó medidas para fortalecer su poder (el Ejército Rojo de Lenin y Trotsky, la creación de la Cheka por Lenin en diciembre de 1917 y luego los campos de concentración).

Ciertos historiadores favorables al capitalismo o al leninismo acusan a los cenetistas de haber impuesto el comunismo libertario por la violencia, es decir el comportamiento habitual de los correligionarios de estos mismos historiadores. Es la técnica común de los polemistas culpar a otros de sus propias faltas, a sabiendas o inconscientemente.

La acusación de imponer el comunismo libertario se hizo sobre todo para Aragón, debido a la presencia de columnas confederales. Si observamos las primeras semanas de aparición de las colectividades, vemos en la provincia de Huesca: nueve colectivizaciones, seis representadas en el congreso de la CNT en mayo de 1936, dos existentes antes de 1936, y una sobre la que faltan documentación (ocho sin la presencia de una columna confederal y una con delegación al congreso de la CNT cerca de una columna). Por la provincia de Teruel: siete comunidades, tres habían participado en el congreso de Zaragoza, una de la UGT, dos con presencia cenetista y una que

previamente había experimentado un intento de comunismo libertario; de estos tres casos, solo el último estaba cercano a una columna confederal. En la provincia de Zaragoza: cuatro comunidades sin representación en el congreso de la CNT de mayo de 1936, una de ellas con algunos cenetistas y ugetistas, las cuatro con una columna confederal cercana. La presión abrumadoramente persuasiva es evidente, pero no la coerción.

Para retomar el factor de que no existía un esquema preconcebido y estandarizado (signo de un plan de arriba abajo), sino una influencia anterior, aparecieron tres tendencias en las colectividades autogestionadas a finales de julio de 1936, de Andalucía a Aragón. Estas tres características fueron la mejora de las condiciones laborales, las iniciativas culturales y la jubilación otorgada a los trabajadores, hombres y mujeres, mayores de 60 años.

Medidas que no cumplían con los criterios económicos de rentabilidad ya que las colectividades autogestionadas estaban despegando y no tenían capital inicial (salvo en el caso de unas pocas fábricas o negocios urbanos). Era la ética de una nueva sociedad que se iniciaba sin necesidad de pasos preliminares ni de guardias civiles ni chekistas, indispensables según los socialistas “científicos”.

En cuanto a mejoras del trabajo, hay que destacar los logros del CLUEA y la unificación en unos días de las tres empresas ferroviarias de la provincia de Barcelona y la de los tranvías de la misma ciudad. Esto implicó la creación de una sección de mantenimiento para diferentes materiales, la armonización de horarios, brigadas; es decir, toda una preparación de los

sindicatos de la CNT sin que se produjeran accidentes o descarrilamientos, como sucedió, por otra parte, con la privatización de los ferrocarriles en Gran Bretaña en los años 80 o el deterioro constante en la Península con la privatización de Renfe, equivalente a la del SNCF (2002).

Y hubo una cuarta tendencia, no tan fuerte y duradera como las tres primeras, la solidaridad para abastecer el frente y ayudar a los refugiados que huían de la zona facciosa, e incluso parte de la propia zona republicana por la pérdida de Málaga y paulatinamente de la costa del Cantábrico.

Una quinta característica fue la apropiación de los medios de producción y de los espacios de la sociedad capitalista para utilizarlos para otros usos. Un ejemplo de transformación productiva ha sido el de gran parte de las empresas metalúrgicas de la industria de guerra como en Barcelona y su periferia, en Alcoy (provincia de Valencia) y en la provincia de Madrid. En cuanto a los espacios comunes de explotadores y explotados, en Aragón se reformaron las iglesias en almacenes (en Alcañiz, Oliete, Calanda y Mosqueruela), a veces en comercios (carnicería en Calanda, ultramarinos y ferreterías en Mosqueruela, un restaurante en Bujaraloz) o en cines (en Alcorisa, Peñalba, Alcampel).

Concretamente, el número de personas implicadas en la autogestión, ya sea como colectivistas o como miembros de su familia, ronda las 183.000.

Dada la evolución de los frentes de la España republicana, es difícil dar un porcentaje de la población activa del sector

autogestionado frente al sector privatizado (además su ubicación geográfica era variable). Pero el 15–20% parece ser una estimación razonable.

La autogestión en España de 1936–1939 tropezó con las ya enfatizadas anteojerías de la burguesía republicana y del marxismo–leninismo, ya fuera de la URSS y del Partido Comunista español bajo control soviético (salvo algunas protestas en Aragón), o la del POUM. Esto era predecible desde 1918–1921 tras la lucha de los bolcheviques contra Nestor Makhno y los insurgentes de Kronstadt.

El nuevo elemento fue la verticalización de la dirección del anarcosindicalismo español, ya anticipada por Horacio M. Prieto en 1932, y que se materializó en la alianza con los sectores republicanos menos revolucionarios, mientras que en términos de los asalariados fue todo lo contrario.

La autogestión era de hecho una conducta anarcosindicalista tan anticapitalista como opuesta a la cúspide de la jerarquía del sindicato. Este verticalismo llevó en marzo de 1937 a que el comité nacional diera la orden de obedecer sus directivas y detener las críticas bajo pena de exclusión.

Este endurecimiento interno fue de la mano de una pasividad política cercana a la esterilidad ante los atentados contra la confederación: sucesos de mayo de 1937 en Barcelona, disolución del Consejo de Aragón en agosto de 1937, múltiples encarcelamientos de activistas ante las raras reacciones efectivas del comité nacional, reconversión de la FAI en partido político. [...]

Conclusión sobre dos planos

Me gustaría citar el final de una entrevista de 1971 a un ex colectivista madrileño, Manuel Armario, de San Lúcar de Barrameda (provincia de Cádiz):

Treinta años después de estos hechos, parece increíble que un trabajo de tal naturaleza pudiera haber sido realizado por personas analfabetas. Y esto mientras proclamamos hoy en todos los tonos que el pueblo español no está maduro para la democracia. Tal como se me ve, inválido y demás, no hubiera podido vivir si no hubiera tenido este sentimiento de superación.

Nos toca a nosotros, en este centenario del anarcosindicalismo español, sacar conclusiones prácticas para la acción cotidiana que ni el exilio ni las distintas corrientes de la CNT lograron realizar entre 1945 y 1979. En cuanto a mí, veo tres principios:

- La eficacia nula de los acuerdos con parte de la burguesía, si no se adoptan medidas económicas inmediatas para los trabajadores.

- La necesidad de oponerse a la imposición de una representación popular ficticia.

■ La imposibilidad de poner en marcha nuevos proyectos sociales si no discutimos con los trabajadores, los precarios y los excluidos del capitalismo. Sin una horizontalidad duradera con delegaciones controladas y rotativas (en la medida de lo posible), no hay una auténtica autogestión.

16 de julio de 2015

AUTOGESTIÓN Y EMPRESAS RECUPERADAS EN LA NUEVA REALIDAD ESPAÑOLA

José Luis Carretero Miramar

Con la situación de crisis económica y financiera, el Estado español empezó a reducir sus vuelos con mucha seriedad.

Así, el cierre de empresas y los despidos se han sucedido –y se siguen sucediendo– dejando un rastro de parados. En la fiebre de protestas y resistencias, la transformación social (con la autogestión como elemento central) se expresa con fuerza en el horizonte de España.

Hace apenas cinco o seis años, hablar de empresas recuperadas o de cooperativismo en España hubiera estado usando conceptos no solo marginales, sino profundamente alejados de los intereses y experiencias de la gran mayoría de la población. En el contexto de la sociedad de la burbuja financiera, el consumo desenfrenado y la “fiesta” de la

juventud, nadie imaginaba –o solo grupos pequeños o muy localizados geográficamente– la necesidad de trabajar por uno mismo en una perspectiva horizontal y alejada del modelo capitalista.

Marinaleda o Mondragón fueron experiencias de autogestión global, pero lo cierto es que la gran mayoría de la población hispana permaneció profundamente alejada de los valores que las sustentaban. Sin embargo, esto no siempre fue así. Sin tener que remontarnos hasta las colectivizaciones, surgidas durante la guerra civil de 1936–1939 (que abarcaron gran parte de la industria, los servicios y la agricultura en la zona republicana), en el escenario de la transición española del franquismo a la democracia en la década de 1970, la experiencia de recuperación de las empresas por parte de sus trabajadores jugó un papel significativo.

Fueron tiempos de crisis, de fracturas y de grandes movimientos populares. Fue durante este período cuando surgieron experimentos como el de Númax, una fábrica de electrodomésticos autogestionada por los trabajadores como respuesta al intento de cierre ilegal por parte de los patronos, cuya experiencia ha quedado plasmada en dos películas documentales de Joaquim Jordá: *Númax vive* y *Veinte años no es nada*.

A pesar de todo, algunas de las experiencias de estos años han sobrevivido hasta hoy, como la empresa barcelonesa Mol Mactric, capaz hoy de producir los chasis para una línea del metro de Barcelona, el tren y cientos de máquinas industriales para empresas como General Motors; o la imprenta

Gramagraf, ocupada hace veinticinco años, y que hoy pertenece al grupo editorial cooperativo Cultura 03.

Pero la transición se terminó. Y produjo un gran fiasco.

Los principios esenciales del franquismo se mantuvieron en lo que consistió en una simple reforma política que integró al país en el marco de la Unión Europea y la OTAN, y que, si concedió ciertas libertades públicas, no ha puesto en duda los mecanismos esenciales de la distribución del poder económico y social. Los grandes movimientos populares se han derrumbado y el “desencanto” y el cinismo han sustituido a la experimentación y la lucha. Las propuestas de autogestión nunca han desaparecido, pero han quedado relegadas a un espacio puramente marginal.

Esto fue así mientras la sociedad de la burbuja financiera y su consumo desenfrenado e irresponsable se mantuvo vigente.

¿Cómo? A partir del crédito y la sobreexplotación del trabajo de inmigrantes y jóvenes; gracias a la precariedad de las condiciones laborales y la conformidad de la legislación relativa a la condición de extranjero, se ha desarrollado (de facto) la actividad encubierta sin derechos.

Con el inicio de la actual crisis financiera y económica, las estructuras cambiaron y todo evolucionó: la explosión de la tasa de paro alcanzando niveles extremos nunca antes vistos en la sociedad española y la rápida degradación del tejido productivo y empresarial –hasta el estallido de la burbuja inmobiliaria– generó una situación radicalmente nueva que

supuso el inicio de importantes transformaciones económicas pero también socioculturales.

El desempleo y la pobreza estaban forzando a nuevos y amplios estratos de la población a la economía sumergida y cobrando exiguos subsidios de un estado del bienestar, que nunca logró desarrollarse en España a un nivel equivalente al de los países centrales de Europa.

Los ajustes extremos (más precisamente, extremistas), implementados por los poderes públicos ante el inicio de la crisis de la deuda externa generada por la socialización de las deudas privadas de las entidades financieras, tuvieron el efecto que era de esperar: El Estado español se ha convertido en un gigantesco campo de ruinas económicas donde los cierres de empresas sucesivas y donde grandes sectores de la población comenzaron a ser excluidos de la actividad productiva.

Es en este contexto que estallaron los sucesos del 15 de mayo de 2011, con la irrupción con fuerza del Movimiento de los Indignados y que expresaron los primeros intentos masivos de resistencia ante el proceso de descomposición social impuesto por la dinámica neoliberal de la Unión europea y los gobiernos españoles.

A partir de entonces, la arquitectura política de la sociedad volvió a ser un elemento debatido y discutido públicamente. La política ha recuperado cierta centralidad en las conversaciones diarias y en la mente de la mayoría de la población.

Ahora hablar de movilizaciones, resistencias o transformación social (con la autogestión como elemento central) ha vuelto a ser posible.

Semillas y gérmenes de autogestión

Ya en los meses anteriores, en medio de la crisis, se habían desarrollado los gérmenes y las semillas de esta nueva situación. Y, el recurso a la recuperación de empresas por parte de sus trabajadores había vuelto a ser creíble.

En este sentido, al inicio de la crisis, cerca de 40 empresas habían sido tomadas por sus trabajadores y puestas en funcionamiento en régimen de cooperativa, como afirma la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado (Coceta). Entre ellas, podemos relatar experiencias como la de la empresa de robotización Zero-Pro de Porriño (Pontevedra, Galicia) o la del mueble de cocina Cuin Factory en Vilanova i la Geltrú (Barcelona), en la que el antiguo propietario participó activamente en la transformación en cooperativa y, donde todos los trabajadores se atribuyeron un salario idéntico de 900 euros. La empresa metalúrgica Talleres Socar en Sabadell (barrio de Barcelona) también se ha puesto en autogestión con el apoyo del propietario y reconvertido en la cooperativa Mec 2010.

Pero probablemente la iniciativa más llamativa y conocida habrá sido la puesta en marcha por los ex empleados del diario

nacional *Público*, que dejó de publicarse en forma impresa el 23 de febrero de 2012, dejando al 90 % de sus trabajadores en la calle. Estos últimos han formado la cooperativa Más Público, que busca obtener apoyo social y económico para seguir publicando el periódico en versión mensual.

Sin embargo, y a pesar de todas estas experiencias, no podemos considerar que la forma de recuperar empresas se haya convertido en algo natural o desarrollado: los trabajadores, en situaciones de cierre, continúan satisfechos con los beneficios sociales que les ofrece un estado de bienestar cada vez más débil y combatido. Las dificultades vinculadas al estatuto jurídico de las cooperativas en la legislación española, así como la virtual ausencia de previsiones en relación con la ley de adjudicación, asociada a una cierta pasividad alimentada por décadas de universo especulativo y conformista, probablemente constituyan frenos a la estrategia de recuperación.

Lo que sin duda parece cada vez más evidente es el creciente recurso al cooperativismo por parte de muchas personas desempleadas que, ante la situación de anomia productiva y falta de expectativas para encontrar un empleo, recurren a la posibilidad de capitalizar una prestación por despido para crear empresas autogestionadas. Los ejemplos son innumerables, como el de la cooperativa de electricidad renovable Som Energia, creada en diciembre de 2010 y, en algunos casos, demuestran vínculos evidentes con movimientos sociales, como los relacionados con la implementación de experiencias creadas a imagen y semejanza de la Cooperativa Integral Catalana, o las del medio libertario, como el de la imprenta

gráfica Tinta Negra. De hecho, entre enero y marzo de 2012, se crearon 223 nuevas cooperativas en el estado español.

No hay dudas. La sociedad española está trazando nuevos caminos. Y, entre estos, el camino hacia la autogestión empieza a ser cada vez más común.

20 de diciembre de 2012

Traducción al francés: Richard Neuville

Fuente:

Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión,
<http://iceautogestion.org/>.

LA AUTOGESTIÓN Y EL MOVIMIENTO 15 DE MAYO

José Luis Carretero Miramar

Después de décadas de atonía social, en las que el comun de la ciudadanía no se ha dedicado a otra cosa que a centrarse en sus mas estrechas cuitas personales y vegetar en una sociedad de consumo que empujaba a la superficialidad y el despilfarro, la actual crisis economica nos pilló a todos con el paso cambiado.

Han sido años de despolitización, de abandono de las “grandes narraciones”, de búsqueda del sentido de la vida en el abrazo adormecedor de las noches de fiesta y las tardes de fútbol, en los múltiples canales televisivos y en el drenaje de las migajas de un aparato político y económico centrado en la corrupción y el amiguismo.

El ininterrumpido desarrollo del regimen politico sucesor del franquismo, amalgamado en torno al llamado “consenso” de la Transición, ha permitido a las élites construir una institucionalidad política en torno a una monarquia sucesora del anterior Jefe del Estado, que consiste en un bipartidismo feroz y excluyente, dejando poco o ningún espacio público a la

disidencia, y favoreciendo una propuesta económica rabiosamente neoliberal, alimentada por el ladrillo como único negocio viable después de la entrega y desmantelamiento de la industria nacional a la Unión Europea.

La vida pública, en estas décadas, ha girado alrededor de las luchas por el poder de los aparatos de las organizaciones de captura del voto (cuesta llamarles partidos políticos, tras su desideologización evidente), constituidos en única e imperfecta vía de participación ciudadana en la vida social, y convertidos en organizaciones jerárquicas, verticales y con múltiples puertas giratorias en la dirección de las principales estructuras del poder financiero. Un excepcional «teatro» representativo que grava una estructura económica y social profunda e desigualitaria, que deja la mayor parte de la riqueza en las mismas pocas manos de siempre, y donde la colusión entre negocios y política garantiza la continuidad de las élites.

¿Algún dato? Los daremos. En el período comprendido entre 2005 y 2010, la diferencia de riqueza entre el 20 % más rico de la población y el 20% más pobre, ha aumentado de 5,5 veces a 6,9 veces (la media comunitaria es de 5). Para cuando se escriben estas líneas en julio de 2013, el descenso en los salarios de los trabajadores españoles, con respecto al año anterior, ha sido del 6,2 %

Más datos: desde los años 80, la renta en poder del 0.1% más rico de la población ha aumentado un 40%, y la del 0.01%, un 73%. Eso en un país que ahora mismo tiene cerca de un 20% de habitantes en situación de pobreza (un 8 % en el conjunto de la UE-15).

La crisis global capitalista, sin embargo, ha sido el aldabonazo que marca el final de este modelo. La construcción se hunde, el infierno bursátil se desata, empujando a la elevación inmisericorde de la prima de riesgo, y la deuda externa, pública y privada, se cifra desde algunas fuentes en cerca de 2,3 “billones europeos” (millones de millones de euros). Hay que tener presente, además, que se trata mayoritariamente de deuda privada de las entidades financieras y de las grandes empresas del IBEX-35, en pleno proceso de socialización. Una deuda que, simplemente, no puede ser pagada.

El sistema de protección social se desploma, entre las privatizaciones y recortes impuestos por la Troika comunitaria, a cambio de su nunca desinteresada “ayuda”, y el afloramiento acelerado de los casos de corrupción de un aparato político incapaz de ninguna respuesta solvente o coherente a una situación que conforma una auténtica “tormenta perfecta” para el régimen y para la población, que ve descender aceleradamente sus condiciones de vida, expresadas en salario directo y en recursos sociales de acceso universal.

Los datos de la realidad social han alcanzado magnitudes impensables hace tan solo cuatro años: aumento de un 8 % de la pobreza desde el inicio de la crisis; tasa de paro de más del 27% de la población activa; un creciente flujo de emigrantes económicos hacia el exterior, principalmente jóvenes (cerca de 100.000 de ellos han abandonado el país en los últimos tiempos en busca de trabajo); cerca de 50.000 niños desnutridos en las escuelas catalanas; un total de 1.900.000 hogares con todos sus miembros en el paro; destrucción del sistema público de atención a la dependencia, y miles de

universitarios que abandonan sus estudios al no poder pagar sus matriculas.

Todos los limites de lo que podía haberse entendido como previsible han sido superados en poco tiempo. La sociedad española parece girar en torno de un vórtice de desarticulación y creciente pobreza, mientras los propietarios de la deuda pública obtienen suculentas rentabilidades, y los beneficios de las grandes empresas no dejan de elevarse, alimentados por las medidas antisociales impuestas por las autoridades comunitarias como contrapartida a su contribución al proceso de reestructuración del sector financiero, que ha permitido socializar la deuda privada generada por conocidos directivos bancarios dedicados a la ingeniería financiera más irresponsable.

La sociedad española, despolitizada, desorganizada, desestructurada, tardó en responder a todo el cúmulo de agresiones en que han consistido los recortes y “Planes de Ajuste” puestos en marcha. Resistencia, en un momento primordial difuso y débil, acabó sin embargo cuajando en la ruptura ciudadana en las plazas, y en el conjunto de la vida pública, en que consistió el activismo del llamado Movimiento del 15 de Mayo.

Hacia finales de 2010 y principios de 2011 la situación sociopolítica española parecía no tener salida. El movimiento ciudadano antagonista se mostraba simplemente ausente, y las fuerzas de la izquierda se habían abandonado a la pasividad y la pura aceptación de que nada se podía hacer ante la furia de la ofensiva neoliberal. Las primeras medidas de recorte,

llevadas a cabo por el gobierno socialista en mayo del 2010, solo tuvieron como respuesta una tímida y desorganizada huelga de la función pública y una jornada de Huelga General el 29 de septiembre del mismo año. Una Huelga General en diferido, meses después del Real Decreto que daba el pistolazo de salida a los recortes, como clara muestra de la actitud ambivalente de los sindicatos mayoritarios al respecto. El siguiente embate, el recorte diferido de las pensiones en febrero de 2011, solo recibió como contestación huelgas localizadas en el País Vasco y Cataluña y débiles movilizaciones del sindicalismo alternativo. De hecho, entre los firmantes del acuerdo, que aumentaba progresivamente la edad de jubilación a los 67 años y establecía nuevas reglas para el cómputo de la prestación que significaban sustanciales descensos en las cantidades a cobrar, figuraban las dos fuerzas principales sindicales del país, empeñadas en no derribar al gobierno Zapatero.

En esos meses, en que el ambiente del mundo activista y alternativo se había transformado en depresivo y desmoralizador, el que escribe estas líneas redactó varios artículos que se convirtieron poco menos que en motivo de chanza para algunos. Así, en el texto “Hacia un despertar global”, publicado en la revista *El Solidario* en enero de 2011 (y redactado en los meses anteriores), totalmente a contramano de la corriente general, pero basándose en la perspectiva de autores como el argentino Jorge Beinstein, afirmaba:

Es realmente posible que las convulsiones que se están operando ya, despierten al gigante dormido, como poco a poco empieza a suceder [...] ¿Quién podría pensar que

gente como los controladores aéreos españoles pudiera estar en la punta de lanza de las movilizaciones obreras de nuestro país?

Precisamente la gente como ellos, con sus buenos sueldos y sus buenos trajes, pero sin acceso real a los medios de producción, es la que va a tener que plantearse, en lo inmediato, muchas cosas sobre su forma de vida y sobre quienes son sus verdaderos enemigos. El gigante ya está empezando a agitarse, y es posible que cuando se despierte no presente la fisonomía exacta que nos gustaría o esperamos desde nuestra perspectiva [...] Ha llegado el momento de dejar de esconder la cabeza debajo del ala, de poner el cuerpo y la mente en movimiento en el mundo real, de empujar la rueda para que se salga de su eje. Es el momento de despertar.

Y en el texto “Contra el reinado de la tristeza en el mundo de la izquierda” publicado en varias webs contrainformativas en diciembre de 2010, indicaba, frente al pesimismo reinante:

Pensar el mundo desde la izquierda no consiste solamente en admitir que gigantescas fuerzas nos sobredeterminan y nos empujan en una dirección concreta (eso ya lo pensaban, a su manera, los teólogos medievales con su noción de la “voluntad de Dios”) sino también que esas mismas fuerzas son el producto real de los seres humanos concretos que con su actividad consciente y productiva las pueden empujar, desviar o revertir.

Una capacidad productiva del ser humano que nunca esta más plena de potencialidades inéditas que en los momentos de crisis e inestabilidad. En el momento en que todo se sale de su eje, los leves empujones en una dirección u otra se notan más que cuando todo esta firmemente asentado.

Es la hora, pues, de plantearnos que transformar el mundo no es solo ético o necesario, sino posible en la realidad efectiva. No como cumplimiento de una perfeccion idealizada en nuestras mentes, sino como modificación real de la estructura de lo existente en la dirección de nuestra praxis.

Las acusaciones recibidas, tras redactar estos artículos, de dejarse llevar por el voluntarismo o el aventurerismo y de estar fuera de la realidad fueron numerosas y tronantes. Al fin y al cabo la situación era extremadamente grave y poca cosa podía hacer prever, en el seno de una sociedad abotargada por mas de tres décadas de pasividad y conformismo, alimentada por la ilusoria noción del fin de las ideologías y de la Historia, que nada pudiera, efectivamente, salirse de su eje.

Poca cosa salvo los primeros movimientos tectónicos de las multitudes ahítas de desesperanza, al otro lado del Mediterráneo.

Fue en ese escenario donde ocurrieron, sorpresivamente y como un aldabonazo, los acontecimientos del 15 de mayo de 2011. A las puertas de las elecciones Municipales y autonómicas en las que se esperaba un holgado triunfo de la

derecha, un grupo de jóvenes inquietos acampaba en la céntrica Puerta del Sol madrileña, tras ser disueltos violentamente por la policía, al finalizar una manifestación contra la crisis animada por plataformas de nuevo cuño como Democracia Real Ya o Jóvenes Sin Futuro.

Tras resistir varios intentos de desalojo y animados por la enorme poética de las imágenes de la Plaza Tahrir de El Cairo que habían poblado los telediarios los meses anteriores, la acampada se acabó convirtiendo en un fenómeno masivo y cargado de momentos de alta emotividad, como aquellos en que se resistía, gracias a la presencia multitudinaria de ciudadanos, la amenaza del uso de la fuerza de los poderes públicos. Cientos de miles de personas abarrotaron la Puerta del Sol madrileña, impidiendo con la mera presencia de sus cuerpos el desalojo de los que protestaban y habían decidido mantenerse en la Plaza.

Sol, en esos momentos, era el centro de la ciudad y de la actualidad nacional. Las tiendas de campaña y los toldos contruidos artesanalmente representaban el corazón de toda una dinámica que había efectuado una gigantesca disrupción en lo que parecía el orden lógico de las cosas. Durante días, durante meses, las conversaciones habituales cambiaron de sesgo, politizándose, problematizándose. Durante esa ardiente primavera y los meses que la siguieron un amplio sector de la sociedad española despertó a su propia realidad, tomó conciencia de su situación de sometimiento y de la urgencia de la necesidad de una alternativa global al actual desbarajuste.

En la plaza, en las calles adyacentes, uno podía hablar con cualquiera allí para compartimentar un diagnóstico crítico de la situación, una tentativa inicial de organización al respecto, un simple saludo y una sonrisa de complicidad. Mucho más de lo que había ofrecido durante décadas la sociedad de los oropeles, los programas “rosa” y los antidepresivos.

Sol era el centro de una alternativa que estaba haciéndose ante los mismos ojos del viandante, de un proceso de Constitución de un nuevo mundo emergente en el corazón mismo de la urbe, de una provocación (en el sentido latino del verbo “provocar”, realizar un llamamiento) a la ciudadanía para regenerar la vida pública y, aún, la misma forma de mirar el mundo en toda su complejidad.

Sol, además, se extendió territorialmente al resto de localidades del Estado y Garantizó su continuidad ideológica y temporal en el proceso de constitución de las asambleas locales y barriales, muchas de las cuales han permanecido hasta hoy, y que representan el epicentro de la actual emergencia de la autogestión como tema a discusión por una sociedad que, ahora sí, busca alternativas. El desalojo y la dispersión de las acampadas no impidió que la transformación sufrida por los sectores populares en esos breves días alimentase su creatividad durante los meses (y aún años) posteriores, de manera profunda e innovadora, dando inicio a un nuevo ciclo de luchas y de participación ciudadana ampliada.

Pruebas de esta nueva vitalidad han sido, precisamente, los novedosos movimientos sociales que han ido tomado impulso

en los últimos años, algunos muy relacionados en la actualidad con las tentativas autogestionarias y colectivizadoras.

Citemos, como ejemplo, al movimiento más conocido a nivel mediático y que más quebraderos de cabeza ha representado para los políticos y dirigentes públicos de todo pelaje.

La Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH)

La burbuja inmobiliaria generada en España en las últimas décadas, de una magnitud absolutamente desproporcionada para la economía real del país, ha provocado, al calor de la crisis, una situación social insostenible. Cientos de miles de deudores hipotecarios se han visto imposibilitados (ante el aumento del paro y el descenso en los precios de sus viviendas) a hacer frente a sus deudas. Los bancos han instado los desahucios y han seguido persiguiendo judicialmente a los expropietarios en la idea de hacer efectivo el mayor montante posible de los préstamos, en un contexto marcado por una legislación hipotecaria que no admite la dación en pago. La situación de desamparo y exclusión social en que quedan las familias desahuciadas ha empujado a algunos de sus componentes al suicidio.

Constituida por activistas que se habían ya fogueado en las luchas contra el encarecimiento de la vivienda de los inicios de siglo, la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH), de cariz asambleario y ampliamente extendida por toda la

geografía española, ha organizado a los deudores para hacer frente a los desahucios y promover un cambio en una legislación que no tiene parangón, por su dureza, en el conjunto de la Unión Europea.

Tengamos en cuenta que, según datos de la propia PAH, el 70% de sus componentes se encuentran en el paro, el 83% no tiene otra vivienda a la que acceder y para el 60,8% el pago de la hipoteca consume entre el 80 y el 100 % de la totalidad de sus ingresos.

Así, la PAH ha lanzado la campaña “Stop Desahucios”, consistente en la intención de evitar físicamente los lanzamientos judiciales mediante la presencia masiva de vecinos y activistas. Se trata de llevar a cabo la resistencia física frente a la policía y los funcionarios judiciales. Una campaña que ha dado, indudablemente, sus frutos, tanto a nivel mediático (la PAH y sus líderes se han convertido en motivo habitual de debates e intervenciones televisivas) como práctico (en estos momentos puede afirmarse que numerosos desahucios han sido suspendidos por la resistencia vecinal en los últimos años).

Además, la PAH ha promovido también una Iniciativa Legislativa Popular sobre el tema de las ejecuciones hipotecarias, con tres ejes fundamentales: una paralización inmediata de los desahucios, la dación en pago y la conformación de un parque público de viviendas en alquiler social. La ILP fue finalmente tramitada en el Congreso, ante la presión popular, pero también dejada sin contenido real, para no perjudicar a las entidades financieras, por parte de los

miembros del poder legislativo. Durante la tramitación del texto, la PAH lanzó una campaña de escraches pacíficos para influir en los legisladores, por la que tuvo que afrontar evidentes intentos de criminalización por parte de los medios de comunicación y los partidos políticos mayoritarios.

Desde septiembre de 2010, la PAH implementa también su llamada “Obra Social”, consistente en la ocupación de edificios vacíos, propiedad de los mismos bancos que proceden a los desahucios, por parte de vecinos y familias que han sido objeto de los lanzamientos. Desde entonces se han ocupado más de una decena de edificios en Cataluña y otros tantos en Andalucía (las famosas “Corralas”), así como algunos sueltos en otros lugares. En varias ocasiones, como en la localidad catalana de Terrassa donde la ocupación afecta a numerosas familias, se ha conseguido legalizar la situación mediante contratos de alquiler social con cooperativas de pobladores constituidas para la ocasión.

Así, la Plataforma de Afectados por la Hipoteca se convierte en una de las fuerzas esenciales de la movilización popular, y en una de las principales a la hora de pasar de la mera reivindicación a la implementación de soluciones efectivas y participativas desde la base. Su popularidad ha crecido con rapidez, y su infatigable resistencia frente a los desahucios se ha extendido por barrios y pueblos, muchas veces en paralelo a la irrupción de las asambleas populares del 15-M o las asociaciones vecinales y redes de derechos sociales que han proliferado en los últimos meses.

Pero, sin duda, uno de los fenómenos más sorprendentes de la onda movilizadora provocada por el 15-M, ha sido la emergencia de todo un nuevo marco discursivo, ampliamente difundido y definido en torno a la reivindicación de la apertura inmediata de un “proceso constituyente”, de una dinámica de profundización democrática basada en una nueva comprensión de la vida cívica, tanto a nivel del conjunto del Estado, como a escala de territorios concretos, como el catalán.

Se busca la democracia, entendida como capacidad de decisión ciudadana sobre el conjunto de las opciones fundamentales que estructuran la sociedad, sobre todo lo que atañe a la población. Frente a la democracia vigilada y limitada, tutelada por los grandes lobbies empresariales, que conforma a la visión esencial de la política afín al neoliberalismo, se afirma e indaga sobre nuevas formas de Convivencia en común que aúnen la libertad social con la cooperación productiva y el respeto de los derechos de todos.

La fundamentación ideológica de este universo es tremendamente variada, pero se sustenta en la idea-fuerza de reivindicar una auténtica “democracia real” capaz de poner el poder social en las manos de la ciudadanía, arrebatándoselo a las oligarquías financieras. En una amalgama interclasista, polifacética y muchas veces conflictiva, pueden encontrarse en su seno discursos de defensa de lo asambleario, de las nuevas constituciones latinoamericanas, del wikigobierno y las formas de democracia electrónica, de la democracia participativa al estilo suizo o de los distritos uninominales de inspiración anglosajona, entre otros.

Todas estas perspectivas hasta aquí presentadas conforman algunos de los nudos de una red cada vez más compleja y polifacética. Animada por múltiples proyectos ciudadanos, por iniciativas autónomas de los movimientos sociales precedentes, por las asambleas populares y organismos varios derivados del 15-M, la articulación colectiva al margen del mando y del “consenso” bipartidista ha alcanzado una magnitud previamente desconocida, en un escenario complejo, rico y, también, por qué no decirlo, muchas veces enormemente confuso.

En medio de esta conjunción de mareas y movimientos en plena ebullición, el recurso a la perspectiva autogestionaria y al trabajo colectivo, así como a la ayuda mutua de vecinos y habitantes de barriadas en pleno proceso de degradación social, es cada vez más popular, estando en estos momentos de plena actualidad.

Las asambleas de barrio, junto a los organismos previos, como determinados sindicatos o movimientos sociales autónomos, han favorecido e impulsado la constitución de cooperativas y otras experiencias como las redes de trueque, los bancos de tiempo, las monedas y mercados sociales, o la ocupación de viviendas y locales, instrumentándolos como herramienta esencial para hacer frente a los efectos inmediatos del desempleo y del empobrecimiento, así como mecanismo capaz de prefigurar el nuevo modelo de sociedad que se busca con las movilizaciones, más allá del paradigma neoliberal dominante basado en la depredación y el saqueo.

Son iniciativas variadas y heterogéneas, que tienen muchas veces como hilo conductor el encaramiento práctico de problemas individuales, pero también colectivos, como la exclusión social, la carestía de la vivienda, el desempleo, la destrucción medioambiental, la conformación de una alternativa a la falta de sentido creciente de los habitantes de unas ciudades cada vez mas inhumanas, o la generación de tejido y densidad social en los barrios, abandonados a su suerte en lo que respecta sus servicios colectivos y su articulación económica.

Pongamos algún ejemplo, como la Red de Derechos Sociales, puesta en marcha por la Asamblea Popular de Carabanchel del 15-M, que fomenta el cooperativismo y el autoempleo en este barrio madrileño, creando una red de apoyo mutuo al respecto, al tiempo que promueve un mercadillo de trueque en la plaza de Oporto, y una Zona de Intercambio en el Centro Social Okupado EKO, donde se puede dejar la ropa y calzado que ya no se usa y llevarse lo que uno necesite. Además, han establecido un mecanismo denominado Tienda Amiga, por el que los pequeños comerciantes del barrio realizan descuentos a los parados del mismo, a cambio de una certificación, anunciados en el exterior del local.

También podemos hablar del Banco del Tiempo, establecido por la Asamblea Popular del Barrio de la Conce, en Madrid, que funciona como un sistema de intercambio de servicios y objetos, sin intervencion del dinero, en el que se usa una moneda social llamada el Romero, con valor de 1 euro. Cada hora de trabajo, en el caso de intercambio de servicios es valorada en 10 romeros, y se aceptan actividades como las

tareas domésticas, las reparaciones de todo tipo, los cuidados y la compañía, la educación o el asesoramiento legal o informático.

Un nuevo ejemplo: la Comunidad de Aprendizaje Batán, puesta en marcha por la Asociación Garaldeia, en febrero de 2012, en una finca de la localidad de Chinchón, cerca de Madrid, que conforma un espacio comunitario, donde hay un huerto ecológico y talleres al aire libre, y se llevan a cabo actividades de formación en sostenibilidad social y ambiental, generando un proceso de empoderamiento de la persona en situación de exclusión social. También se puede pernoctar y disfrutar, en régimen de pensión completa, de un entorno natural privilegiado.

Un universo plural y heterogéneo, por tanto. Un tanto confuso y contradictorio, también. En el que se han decantado numerosas formas de discurso legitimatorio y variadas construcciones ideológicas, algunas de las cuales vamos a presentar ahora.

Podríamos empezar por el anarcosindicalismo clásico o renovado que ha hecho fructificar iniciativas como el Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión (ICEA) y otros organismos sindicales. Recordemos la enorme profundidad de la revolución autogestionaria española durante la Guerra Civil de los años 1936–1939. Su propuesta hoy se ha basado principalmente en la divulgación de los modelos históricos del movimiento libertario español (el de la planificación participativa sobre la base de la generalización de la estructura sindical asamblearia, que se aprobó en el Congreso de la CNT

de Zaragoza de 1936, y el de la economía mixta de cooperativas, autoempleo y organismos colectivizados por la comunidad general, defendido por Abraham Guillén), así como otras perspectivas y experiencias novedosas (el modelo de Economía Participativa –Parecon– desarrollado por Robin Hahnel y Michael Albert, y basado en la autogestión y la distribución de paquetes de funciones equilibradas entre los trabajadores para garantizar la equidad en la división del trabajo; o la experiencia de las empresas recuperadas argentinas). También se han organizado jornadas y conferencias sobre economía alternativa y solidaria y se ha asesorado o dado impulso a iniciativas concretas como la de la Gráfica Tinta Negra, la incipiente conformación de una cooperativa del Metal en los antiguos astilleros sevillanos, o las actividades de la Red de Colectivos Autogestionados madrileña.

Lluís Rodríguez Algans, miembro destacado del ICEA nos indica cuál es su perspectiva al respecto, en una entrevista concedida al periódico *Contramarcha*:

Plantear hoy una alternativa al capitalismo keynesiano o neoliberal, pasa por dar el salto a un control obrero y social de la economía para reorganizarla en función de las necesidades de una mayoría de la población. Creo que es necesario insertarse en el debate de los sistemas económicos comparados y es el momento para promover una vía autogestionaria y federalista de gestión socioeconómica, de la que se desgajen propuestas progresivas para potenciarla y llegar a esa finalidad. Creo fundamental diferenciar una perspectiva progresista que

no asume un cambio real del statu quo, de una progresiva, que aspira a la revolución.

También podemos hablar del ecofeminismo y el discurso sobre el decrecimiento y los cuidados, articulado por pensadores–activistas como Carlos Taibo o Yayo Herrero, que plantean la necesidad de la autogestión y la economía solidaria y social como mecanismos imprescindibles para encarar la cada vez más apremiante crisis ecológica, en un marco de decrecimiento económico forzado. Este discurso hace hincapié en la vuelta a formas de vida en estrecha relación con el medio ambiente, caracterizadas por la austeridad y la simplicidad, así como por su vinculación creciente con el universo de los cuidados, la soberanía alimentaria y la equidad de género y de los intercambios globales.

Así, Carlos Taibo nos indica, como respuesta a la propuesta keynesiana típica de reconstitución del “Estado del Bienestar” sobre una base de fomento público del crecimiento económico:

¿No es mucho más hacedero y realista el proyecto que nos invita a construir desde abajo un mundo –unas relaciones económicas y sociales– nuevo y desmercantilizado? No estoy hablando, por lo demás, de un proyecto etéreo. Las realidades correspondientes ya están ahí. Pienso en los grupos de consumo que han proliferado en tantos lugares, en las perspectivas que surgen de las cooperativas integrales, en las ecoaldeas e instancias similares, en los bancos sociales que rehúyen el lucro y el beneficio o, por cerrar aquí una lista que bien

podría ser más larga, en el incipiente movimiento que plantea el horizonte de la autogestión por los trabajadores en el caso de muchas empresas amenazadas de cierre. En todas estas iniciativas lo que despunta es un esfuerzo encaminado por igual a rechazar la delegación del poder en otros y en favor de la práctica de la socialización sin jerarquías, las más de las veces sobre la base de postulados antipatriarcales, antiproductivistas e internacionalistas. ¿No empiezan a acumularse los argumentos para sostener que el viejo proyecto libertario de la autogestión generalizada es, no sin paradoja, mucho más realista que aquel otro que, al amparo de la vulgata socialdemócrata de siempre, todo lo hace depender de partidos, leyes y parlamentos?

Además, podemos encontrar, por otro lado, la narrativa en torno a los bienes comunes y su defensa, desde sectores ligados a la llamada “área de la autonomía”. Un claro ejemplo es la Fundación de los Comunes, cercana a otros proyectos como la librería Traficantes de Sueños, editora de una “Carta de los Comunes”, o el espacio de autoformación “Nociones Comunes”. Todo un marco de análisis que incide sobre las transformaciones sufridas por lo que es común desde la emergencia misma del modo de producción capitalista. Aquí, la historia de lo común, y de la forzosa desposesión de las poblaciones de las propiedades comunales y colectivas en los albores de la sociedad industrial, fue transformada en la narración de como el sistema que vivimos ha llegado a ser lo que ahora es: un vórtice deshumanizado que se alimenta de trabajo vivo para acumular plusvalía y poder. La discusión de como conformar, en una sociedad con una creciente

componente de complejidad cognitiva, nuevos bienes comunes a la altura de los desafíos de nuestro tiempo, esta también muy presente.

Así en la “Carta de los Comunes”, el Observatorio Metropolitano, un colectivo social madrileño de investigación y análisis de la realidad urbana contemporánea, nos avisa que:

Las instituciones del común implican, pues, un cambio en el enfoque habitual de las luchas sociales [...] La extensión de la propiedad común sobre la reproducción social apunta a una desmonetarización y desmercantilización de la vida. En cierta forma se trataría de una desproletarización de masas que se opone a la lógica de la violencia de la desposesión, sin que ello vaya en contra de nuevos derechos propiamente monetarios de acceso a la renta, como la Renta Basica.

En cualquier caso, la extensión de lo común supone tanto una apuesta por la autonomía de la reproducción social como por el reforzamiento del vínculo comunitario y se opone, por principio, a las versiones de la Renta Basica mas cercanas al liberalismo, es decir, aquéllas que no problematizan la mercantilización de la vida social.

Otra perspectiva, aunque los puentes y los caminos de ida y vuelta entre todas las visiones que estamos presentando son numerosos y fructíferos, sería la del marxismo “aperturista” y el ecosocialista, con un ojo puesto en América Latina y en sus experiencias de empresariado social.

Ha sido la editorial vinculada a la decana revista barcelonesa *El Viejo Topo*, la que ha publicado numerosos libros sobre la materia, así como a autores como Elmar Altvater o Marta Harnecker. También ha sido la editorial Icaria la que ha sacado a la luz textos sobre economía solidaria, como los varios títulos pergeñados por Jordi Gardà Jané, vinculado a la Xarxa de Economía Solidaria de Catalunya, que nos indica en uno de sus artículos que:

La economía solidaria constituye una vasta constelación de prácticas de producción, comercialización, consumo y crédito, alternativas a las capitalistas, que se está desarrollando con fuerza a lo largo del mundo desde los años ochenta del siglo pasado.

Más resistente a la crisis actual que las empresas convencionales, la economía solidaria puede convertirse en embrión de una economía postcapitalista si consigue crear y mantener la doble dimensión del sector socioeconómico y de la movilidad social, articularse en mercados sociales que la desconecten del «Mercado Capitalista» Y forjar alianzas con el resto de sujetos de cambio social y de economías críticas.

Podemos hablar también de los apologistas de la “revolución integral”, ligados a las Cooperativas Integrales puestas en marcha por el activista Enric Durán, que defienden una posición holística estructurada que alcanza a lo personal y que trata de construir “una vida entera al margen del capitalismo”. Una visión de conjunto de la vida humana que, en algunas de sus expresiones, hay quien dice que peca de exceso de

definición, alcanzando aspectos de la realidad y de la Historia en los que es difícil, y quizás hasta poco afortunado, obtener un consenso total.

En todo caso, la Cooperativa Integral Catalana, define su perspectiva al indicar que la “Revolucion Integral” es:

Un proceso de significación histórica para la construcción de una nueva sociedad autogestionaria, basada en la autonomía y la abolición de las formas de dominación vigentes: el Estado, el Capitalismo y todas aquellas que comprometen a las relaciones humanas y a la relación con la naturaleza.

Implica una acción consciente, personal y colectiva, para la mejora y la recuperación de las cualidades y los valores que nos capaciten para una vida en común. Al mismo tiempo, implica la construcción de nuevas formas y estructuras organizativas en todos los ámbitos de la vida que garanticen igualdad de decisión y equidad en la cobertura de las necesidades vitales.

Se trata de discursos a veces enfrentados, enmarañados y complejos, que dan lugar a una emergencia cada vez más acusada de la perspectiva de defensa de la autogestión en España.

Las actitudes y respuestas de lo que podríamos llamar la “izquierda clásica” (los partidos y sindicatos, o incluso los movimientos sociales previos) ante la aparición del 15-M y de las actuales tendencias cooperativas, articuladas en torno a construcciones ideológicas muchas veces complejas y ambiguas

y sustentadas en una gran dosis de pluralidad, fueron, desde el principio, ambivalentes y un tanto contradictorias.

Se trata de una actitud que ha ido fluctuando entre la extrañeza, la incomprensión y la adhesión acrítica, sin excluir momentos de agresividad o de apoyo condicionado.

Lo que ha ido generando (o generó desde el principio) malentendidos y disfunciones, entre la izquierda “clásica” y el Movimiento de las plazas, fue precisamente la esencia plural, heterogénea, asamblearia e incluso interclasista, de una dinámica que hacía saltar todos los corsés ideológicos y organizativos de una “izquierda social” aposentada en la colaboración con el régimen o en la pasividad y la abulia alimentadas por un sectarismo cainita. Las asambleas de barrio, y otras dinámicas movilizatorias como las luchas por los servicios públicos o contra los desahucios, hicieron colaborar de facto a militantes y no militantes, a vecinos de los barrios de orígenes ideológicos y personales distintos. Ello generó y genera, es cierto, una gran confusión y numerosas contradicciones de todo tipo, pero fue la base imprescindible de una reconstrucción horizontal del tejido social que ha permitido legitimar discursos que, anteriormente, eran absolutamente marginales...

Es en este escenario de nueva creatividad y apuestas por lo colectivo, donde la autogestión y el cooperativismo comienzan a ser vistos como uno de los puntales esenciales del nuevo movimiento. Como una alternativa práctica al empobrecimiento y la miseria y como algo a construir para

afirmar la nueva realidad que aparece en las expresiones múltiples y variantes de una nueva sociedad en construcción.

Fuente:

José Luis Carretero Miramar, *La Autogestion viva. Proyectos y experiencias de la otra economía al calor de la crisis*, Madrid, Queimada, 2013. Extractos publicados con la amable autorización del autor y Ediciones Queimada.

PAIS VASCO

MONDRAGÓN. UN GRUPO COOPERATIVO ÚNICO EN EL MUNDO

Benoît Borrits

En 1956, cinco jóvenes del País Vasco se hacen cargo de una antigua empresa de equipos de calefacción y crean una cooperativa de producción: Ulgor. Muy rápidamente se crearon nuevas cooperativas en la localidad de Mondragón–Arrasate, que se coordinaron para formar un grupo: Corporación Mondragón.

En el apogeo de su crecimiento, Mondragon Corporation reunió a 91.000 personas.

El crecimiento de este grupo es una historia excepcional que demuestra, si aún es necesario, que los trabajadores son bastante capaces de gestionar y coordinar sus negocios. Sin embargo, la internacionalización del grupo dio lugar a algunas

derivas capitalistas, derivas que lo penalizaron en la crisis económica iniciada en 2008.

En octubre de 2013, la cooperativa industrial más antigua e importante de este grupo, Fagor Electrodomésticos, fue abandonada por el grupo, se declaró en quiebra, para finalmente ser liquidada...

Los orígenes

En 1943, Don José María Arizmendiarieta, sacerdote republicano, crea una escuela de formación profesional en Mondragón–Arrasate, un pequeño pueblo obrero del valle del Alto Deba en Guipúzcoa. Para este superviviente de la guerra civil española²⁹, la difusión del conocimiento constituyó un medio concreto de resistencia contra la dictadura. Por tanto, era bastante natural que los jóvenes y trabajadores de su parroquia en busca de nuevas ideas se reunieran a su alrededor. En 1956, cinco estudiantes de esta escuela decidieron fundar una cooperativa, Ulgor³⁰ y adquirir una empresa de calefacción doméstica en quiebra en

29 En 1936, el clero vasco hizo la elección de la República frente a los golpistas del general Franco. Contratado como corresponsal de prensa de la ANV (Ejército Nacional Vasco), fue capturado por los franquistas en 1937 en Bilbao y escapó por poco de la ejecución.

30 El nombre se forma a partir de las cinco iniciales de los fundadores: Luis Usatorre, Jesús Larrañaga, Alfonso Gorronogoitia, José María Ormaechea y Javier Ortubay.

Vitoria–Gasteiz³¹. Muy rápidamente, trasladaron la empresa a Mondragon–Arrasate, su ciudad natal.

Los estatutos de la empresa, definidos unos años más tarde (1959), establecen los principios básicos de las cooperativas que luego formarán el grupo Mondragón: la empresa debe ser propiedad y estar gestionada por sus empleados solo con una dirección nombrada y revocable por la Asamblea General de sus miembros. A partir de 1958, a raíz de Ulgor se crearon otras empresas, que eran creaciones ex nihilo (Arrasate, Copreci...) o destacamentos de actividades de cooperativas ya existentes (Ederlan por ejemplo).³²



31 En ese momento, era imposible crear una nueva empresa ex nihilo sin tener una licencia que autorizara una actividad económica. La adquisición de una empresa en quiebra permitió poseer el famoso sésamo.

32 Esta práctica se explica por el deseo de los fundadores de mantener las empresas "a escala humana" para facilitar y permitir la expresión democrática de cada uno de sus miembros asociados.

Desde muy temprano, José María Arizmediarrieta comprendió que el desarrollo de estas cooperativas iba a requerir medios económicos mucho mayores que los fondos iniciales. Fue así como tuvo la idea de crear un banco, Caja Laboral, cuyo objetivo era recaudar ahorros locales para ponerlos a disposición de las cooperativas. Este banco fue creado como una cooperativa de segundo nivel³³ con, un colegio reservado a los trabajadores bancarios que representa el 45% de los votos de la asamblea general y un tercio de los puestos en el consejo de administración. La relación entre Caja Laboral y cooperativa financiada se basa en un equilibrio entre la independencia del banco en cada proyecto y el control de su actividad por parte de las cooperativas asociadas. Cualquier cooperativa que contrate con el banco se compromete a cumplir con la estructura legal de las primeras cooperativas y adoptar una cuadrícula de ingresos laborales en relación a la de las otras cooperativas. Al aceptar financiación de la Caja Laboral, la cooperativa tiene prohibido abrir una cuenta en otro banco³⁴ y acepta ser auditada a intervalos regulares.

33 Una “cooperativa de segundo nivel” se denomina a la cooperativa cuyos miembros son otras cooperativas y que debe prestar servicios a sus miembros.

34 Este requisito se abandonará en la década de 1980 para cumplir con la normativa del Banco de España, que lo veía como un riesgo sistémico.



Dado que los trabajadores que eran miembros de una cooperativa eran considerados por el régimen de Franco como autónomos, fueron excluidos del sistema general de seguridad social.

Para afrontar este reto, en 1967 se creó una mutua de seguros, Lagun-Aro³⁵, que garantiza a los miembros de las cooperativas afiliadas un seguro contra desempleo, enfermedad, incapacidad laboral y jubilación mediante la formación de un fondo específico.

Los contratos firmados entre las cooperativas, por un lado, Caja Laboral y Lagun-Aro, por otro, permitirán así perfilar cuál será el futuro grupo cooperativo. A este grupo se sumaron

35 Que significa “programa de protección” en euskera.

otras cooperativas de formación (Alecop), investigación (Ikerlan), consumo (Eroski) o agrícola (Lana).

Todas estas cooperativas están organizadas en colegios³⁶, para que los trabajadores estén siempre representados, de acuerdo con la filosofía de José María Arizmendiarieta.

Hacia la formación de un grupo organizado

Dos razones principales explicarán la necesidad de formar un grupo organizado. El primero se refiere a la necesidad de poner en común parte del excedente de la cooperativa. Como mencionamos anteriormente, una de las condiciones para la celebración de un contrato con la Caja Laboral fue la adopción de una cuadrícula de ingresos laborales acorde y cercana a la de otras cooperativas. De hecho, al final de un ejercicio, una empresa podría ser rentable mientras que otra podría registrar pérdidas. Por tanto, para garantizar la solidaridad entre las cooperativas, se imaginó unir parte de las pérdidas y los beneficios para garantizar la viabilidad de tantas empresas como fuera posible. Además, dadas las diversas operaciones derivadas destinadas a independizar una determinada

36 Una cooperativa de múltiples universidades es una cooperativa en la que los miembros se agrupan de acuerdo con su relación con la cooperativa (consumidor, trabajadores, socios, etc.).

Si bien cada universidad todavía opera sobre la base de un voto por miembro, los estatutos establecen un reparto de poder entre las diferentes universidades (por ejemplo, trabajadores 40%, consumidores 30% y socios 30%). Cabe señalar que esta forma fue muy innovadora para la época: no fue hasta 2002 (decreto de aplicación del 21 de febrero) para ver aparecer en Francia la primera forma de cooperativa pluriversal con la sociedad cooperativa de interés colectivo (SCIC).

actividad en la forma de una nueva cooperativa, este reparto de beneficios significaba que la cooperativa original podía, inicialmente, apoyar a la nueva cooperativa y posteriormente beneficiarse de su apoyo cuando se volviera rentable.

El segundo motivo se relaciona con la necesidad de afrontar un mercado cada vez más competitivo³⁷. resultando en la necesidad de lograr economías de escala y fortalecer las sinergias en muchas áreas. Así, la formación de un grupo debería permitir, en caso de choque económico, retener puestos de trabajo trasladando trabajadores de los sectores afectados a sectores más prometedores.³⁸

El primer grupo cooperativo Ularco se fundó en 1965 agrupando las cooperativas Ulgor, Arrasate, Copreci, Ederlan y Fagor Electrotécnica. Ya en 1970, las distintas cooperativas del grupo Ularco decidieron poner en común el 100 % de sus ganancias y pérdidas.

Esta estructuración grupal permitió que estas cooperativas sobrevivieran a la crisis de principios de los años 80. A partir de 1979, los beneficios de la principal entidad del grupo, Ulgor, desaparecerán y esta sociedad registrará en 1981 y 1982 pérdidas gigantescas poniendo en riesgo a todo el grupo. El grupo llevará a cabo una profunda reorganización a partir de un programa de investigación y desarrollo diseñado conjuntamente con Ikerlan (cooperativa de investigación) y una

37 Cabe señalar a este respecto que España se incorporará al mercado común europeo en 1986 y deberá aceptar gradualmente la competencia de otros grupos europeos en su propio mercado.

38 De ahí la importancia de contar con organizaciones de formación integradas capaces de asegurar las transiciones profesionales al grupo.

orientación ahora más dirigida al marketing hacia los clientes. En este contexto, teniendo en cuenta la notoriedad adquirida por la marca Fagor, el grupo Ularco pasó a denominarse Fagor en 1986. En esa fecha, el grupo se reorganizó de forma más integrada con tres divisiones:

- Productos de consumo (2.954 personas): Ulgor (frigoríficos, estufas, lavadoras y lavavajillas), Lenniz (muebles de cocina), Radar (aparatos de cocina), Fagor Clima (calentadores de agua), Fagor Industrial (electrodomésticos para colectividades);

- Componentes industriales (2210 personas): Copreci (componentes eléctricos), Ederlan (fabricación de calderas), Fagor Electrotecnica (componentes electrónicos), Leunkor (pequeñas máquinas de montaje);

- Ingeniería y capital fijo (708 personas): Arrasate (máquinas herramienta), Aurki (control numérico), Uldata (software de gestión y producción), Ulmatik (ingeniería de producción).

Con una plantilla total de 5.872 trabajadores, en 1986 el grupo Fagor representaba un tercio de la cooperativa Mondragón.

En 1987, la organización grupal de empresas Mondragón se había generalizado y ya existían diez grupos cooperativos. Fagor fue el único que ponía en común todos sus beneficios. Goilan (981 miembros asociados), Larko (547 miembros asociados), Debako (926 miembros asociados), Urcoa (503 miembros asociados) ponían en común el 70% de sus beneficios. Los otros cinco grupos (incluidos Urkide y Erein) no compartieron sus ganancias.

Tras la formación de grupos cooperativos estructurados que permitió superar la crisis de principios de los años ochenta, se decidió entonces generalizar este enfoque a todas las cooperativas relacionadas con Caja Laboral y fusionar los diez grupos existentes en uno. En 1984 se realizó un congreso constituyente que formalizó el funcionamiento del grupo. Cada cooperativa debe estar representada por un mínimo de una persona, teniendo las cooperativas más grandes varios representantes pero en una proporción que favorezca a las unidades pequeñas. Su consejo de administración está integrado por la dirección de los grupos cooperativos existentes y representantes de las organizaciones de apoyo: Caja laboral, Lagun-aro e Ikerlan. Para la organización de este grupo se van separando paulatinamente determinadas actividades de la división empresarial de Caja laboral, pero la actividad investigadora se mantiene en el banco. Las actividades de consultoría están agrupados juntos en una nueva entidad (Lankide Sustaketa, LKS) que no será completamente independiente de la Caja hasta el año 1991. En cuanto a las actividades de intervención y desarrollo, éstos se colocan bajo la tutela del futuro Consejo de Administración del Congreso Cooperativo de Mondragón.

Después del primer congreso de 1987, que inició el grupo disolviendo los diez grupos existentes, el segundo congreso (1989) lo organizará en divisiones sectoriales y establecerá el Fondo para la educación y el desarrollo intercooperativo. El tercer congreso (1991) dará al grupo el nombre de Corporación Cooperativa Mondragón (CCM) que mantendrá durante casi veinte años. Este congreso creará CCM Inversiones, una estructura capitalista destinada a tomar participaciones en

empresas privadas de forma conjunta con las cooperativas del grupo, prefigurando el deseo del grupo de tener una fuerte presencia internacional (Whyte y Whyte, 1991).

La organización actual del grupo Mondragon

Las cooperativas son las entidades básicas del grupo Mondragon. Por tanto, estas cooperativas son libres de unirse o separarse del grupo³⁹. Por el contrario, el grupo en su conjunto acepta o rechaza nuevas cooperativas según sus prioridades de desarrollo. Si se unen al grupo, las cooperativas deben cumplir con reglas comunes. Si bien la mayoría de estas son cooperativas de trabajadores, algunas son, no obstante, cooperativas de múltiples colegios, especialmente las de segundo nivel porque todas tienen que integrar un colegio de trabajadores. Nótese el caso específico de la cooperativa de distribución Eroski, hoy el mayor empleador del grupo, resultado de la fusión en 1969 de cinco cooperativas de consumidores. Para que la cooperativa se adhiera al grupo, Arizmendiarieta propuso la reorganización del mismo en base a dos colegios iguales, uno para trabajadores y otro para consumidores.

39 Esta posibilidad no es teórica. En 2008, en desacuerdo con el modelo de gestión impuesto por el grupo, las cooperativas Irizar, Urola y Ampo abandonaron la Corporación Mondragón para formar el grupo Goikide (Altuna y Urteaga, 2014).



En todas estas cooperativas, la Asamblea General representa la soberanía de la empresa. Esta reunión se convoca al menos una vez al año, o excepcionalmente por iniciativa de la dirección o del 10% de los socios asociados de la cooperativa. Esta asamblea general elige una junta directiva (similar a un consejo rector) a cargo de la gestión de la empresa, que a su vez nombra al Gerente. Los jefes de departamento son nombrados conjuntamente por el gerente y la junta directiva.

También se eligen dos órganos intermediarios de control y diálogo entre los diferentes niveles. El comité de auditoría es designado por la Asamblea General y tiene la función de supervisar la aplicación de las decisiones de la Asamblea General por parte del Consejo de Gobierno. El consejo social, en cambio, es elegido por los distintos departamentos de la empresa. Su función es asegurar un diálogo permanente entre los trabajadores de la empresa y la dirección. En virtud de su modo particular de elección, permite explicar la estrategia de la dirección en la base y, a la inversa, transmitir las distintas solicitudes y demandas de la base a la dirección. Por lo tanto, no es de ninguna manera comparable a un Comité de empresa

encargado de representar los intereses de los empleados frente a la dirección, sino más bien un órgano permanente para facilitar el diálogo entre la base y la cúpula. Cabe señalar que, a excepción del cargo de gerente, todos estos nombramientos se realizan sin remuneración adicional por las tareas relacionadas con estas misiones.

La organización general del grupo sigue la estructura de cada cooperativa. La dirección del grupo es elegida por el congreso cooperativo de Mondragón, que reúne a 650 delegados de las distintas cooperativas. Este congreso elige un consejo general que a su vez elige una presidencia. Al mismo tiempo, el congreso elige una comisión central permanente cuya función es controlar el seguimiento por parte del consejo general de las políticas decididas por el congreso.⁴⁰

Según el informe anual de 2012⁴¹, el grupo empleaba a 80.321 personas. País Vasco⁴² representaba el 47,8% de los efectivos, el resto del Estado español el 34,9% y el internacional, el 17,3%. El grupo Mondragón incluye 110 cooperativas que tienen 147 filiales. Está en realidad organizado en cuatro grandes divisiones: finanzas (3,1% del empleo), industria (46%), distribución (49,6%) y conocimiento (1,3%).

La división financiera incluye Caja Laboral, Lagun-Aro EPSV (seguridad social para cooperadores) y Seguros Lagun-Aro

40 Por tanto, es la contraparte a nivel de grupo del comité de auditoría de cada cooperativa.

41 Por tanto, antes de la quiebra de Fagor Electrodomésticos.

42 Incluida Navarra.

(compañía de seguros). Debido a la constitución del grupo Mondragón, Caja Laboral ha perdido su papel animación⁴³ y aparece cada vez más como uno de los principales bancos del País Vasco.⁴⁴

La división de Industria tiene 68 cooperativas que muy a menudo tienen filiales. La división de Industria se divide a su vez en cinco sectores: “Equipamiento doméstico”, “Equipamiento industrial”, “Componentes industriales”, “Construcción” y “Servicios empresariales”.

La división de Distribución está formada por la cooperativa de supermercados Eroski y otras cuatro cooperativas agroalimentarias (Ausolan, Barrenetxe, Behi-Alde y Miba).

La división “Conocimiento” está formada por 21 cooperativas de investigación y docencia, entre las que se encuentran Ikerlan IK-4 y Mondragon Unibertsitatea.

A estas cuatro divisiones, es necesario sumar estructuras de cabecera de grupo con función fundamentalmente financiera como Mondragón Inversiones, Mondragón Innovación o incluso Ategi (central de compras).

43 Solo el 3% de estos activos corresponden a créditos frente a las cooperativas del grupo. Asimismo, las cooperativas ahora pueden obtener financiación de otros bancos.

44 A finales de 2009, el importe total de sus depósitos era de 18.614 millones de euros. Cabe destacar que en 2008 este banco recibió el premio al mejor servicio al cliente. La gerencia cree que una de las razones de esta condición es la titularidad de los trabajadores del banco.

Capital social y remuneraciones

Cada colaborador está obligado a aportar un capital social del orden de 14.000 euros para financiar su puesto de trabajo⁴⁵. En caso de que este último no pueda adelantarlos, esta contribución se realizará por deducciones mensuales de su retribución durante un período de tres a seis años dependiendo de las cooperativas.

Estrictamente hablando, no existen “salarios” para los trabajadores-cooperadores de la empresa. Las retribuciones mensuales se denominan “anticipos”, término que se explica en la medida en que la retribución final del colaborador vendrá determinada por las cuentas de fin de año. Estos anticipos mensuales están sujetos a las cotizaciones sociales obligatorias del régimen de seguridad social de los autónomos (11%) así como a las del régimen complementario Lagun-Aro, organismo de protección del grupo (25%).⁴⁶

45 Cabe señalar que esta cantidad varía según las cooperativas. En las cooperativas de varios colegios, el orden de esta cantidad se reduce según el lugar del colegio de trabajadores en la cooperativa. Así, en la cadena de supermercados Eroski, el capital social necesario para ser socio ronda los 6.000 euros.

46 El grupo Mondragón comunica periódicamente que todas estas aportaciones (36%) son inferiores a las del régimen general de empleados (36% de las aportaciones de los empleadores + 6,6% de las aportaciones de los empleados, es decir, más del 42%) , al tiempo que ofrece una protección superior. Por ejemplo, en caso de enfermedad, la seguridad social garantiza el 60% del salario y luego el 75% después de tres meses, mientras que Lagun-Aro garantiza el 80% y luego el 90% después de tres meses.

Sin embargo, se puede cuestionar la pertinencia de la comparación entre un régimen obligatorio aplicable a todo un país y un régimen aplicable solo a un grupo industrial y financiero.

La retribución se establece sobre una escala de remuneración que no puede variar en más de un 10 % hacia arriba o hacia abajo con respecto a la escala de referencia para todo el grupo. En la mayoría de las cooperativas, la diferencia entre el puesto más bajo y el más alto no puede exceder de uno a tres. Sin embargo, esta brecha era de 1 a 4,5 en quince cooperativas, de 1 a 6 en tres cooperativas, de 1 a 7 en Fagor Electrodomésticos, de 1 a 8 en Caja Laboral y el presidente del grupo Mondragón percibía nueve salarios básicos. A modo de ilustración, si el puesto 1 correspondiera a tareas de limpieza, el promedio de trabajadores cualificados rondaría los índices 1,3–1,4. Un líder de grupo obtendría alrededor de 2,4. En opinión de muchos observadores, los sueldos del grupo Mondragón serían superiores a los que concede el sector privado en los bajos sueldos pero inferiores en lo que respecta a los directivos. En su mejor época, el salario base de Fagor Electrodomésticos fue de 1.400 euros en catorce meses.

Al cierre del ejercicio, el 20 % de los resultados se reparten entre las distintas cooperativas del grupo (lo que permite a las empresas en pérdidas, reducirlas), el 10% va a CCM Inversiones, el 2% a estructuras educativas del grupo y el 2% al Fondo de Solidaridad Intercooperativa (cuya misión es reducir o compensar las pérdidas de las cooperativas). Luego se cobra el impuesto de sociedades que es del 10%⁴⁷. De este resultado neto, el 10% se destinará al Fondo Educativo de Promoción Cooperativa, del 20 al 60% se destinará a reservas

47 El impuesto de sociedades es del 35% en España y del 28,6% en el País Vasco. Sin embargo, una empresa cooperativa puede beneficiarse de una tasa preferencial del 10% si dedica el 10% de sus resultados a la educación, coloca el 20% de sus resultados en reservas asignables y si el 80% de sus trabajadores son cooperativistas.

indivisibles⁴⁸. (45% en promedio) y del 30 al 70% irá a la compensación de trabajadores (llamado “retorno cooperativo”). La distribución de este retorno es proporcional a los ingresos de cada cooperador y debe ser capitalizado (mantenido en la cuenta de capital de cada uno). Sin embargo, se acepta que en caso de lucro, los cooperadores pueden recibir un interés del 7,5% del capital acumulado. Se debe señalar que los trabajadores no cooperativos tienen garantizado recibir por lo menos el 25% del retorno cooperativo ganado por un cooperador, una cantidad que se le pagará inmediatamente, ya que no tiene una cuenta de capital.

Internacionalización del grupo

El gran desafío al que se ha enfrentado el grupo Mondragón es su internacionalización. En cierto modo, el relativo aislamiento de la España de Franco, que conllevaba numerosas barreras aduaneras fue una ventaja para el desarrollo inicial de las cooperativas industriales Mondragón. La entrada del Estado español en el mercado común en 1986 obligó a estas cooperativas a revisar su modelo económico y a organizarse como grupo. Muy rápidamente, las principales cooperativas

48 La noción de “reservas indivisibles” es específica del movimiento cooperativo internacional. Cuando en una sociedad de capital, los resultados se colocan en reservas, estos siguen siendo propiedad de los accionistas y revalorizan los títulos de propiedad en consecuencia: sus reservas son por lo tanto compartibles. En una cooperativa, colocar parte de los resultados en reservas no revaloriza las acciones. Estas reservas están a disposición definitiva de la cooperativa y nadie puede apropiarse de ellas: se dice que son “indivisibles”.

industriales tuvieron que enfrentarse a sus competidoras en el ámbito doméstico, lo que las obligó a posicionarse a cambio en el mercado internacional. Con la ayuda de Mondragon Inversiones, las cooperativas han realizado operaciones de crecimiento externo mediante la adquisición de empresas internacionales. Lamentablemente, estas empresas adquiridas siguieron siendo filiales en las que los trabajadores no tienen la condición de cooperadores, es decir son empleados que no participan en la gestión de su empresa. Los miembros de las cooperativas de Mondragón se convierten entonces, en cierto modo, en los nuevos jefes de estos trabajadores y el hecho de que estén organizados en una cooperativa difícilmente cambia la naturaleza de la relación salarial con respecto a ellos⁴⁹. Es así como la tasa de afiliación del grupo Mondragón casi cayó por debajo del 50%: solo uno de cada dos trabajadores era afiliado. El grupo elevó el listón en el último minuto al contar con la adhesión masiva de los empleados de Eroski, la cooperativa de distribución a gran escala del grupo, y esta membresía ahora estaría alrededor del 75 %.⁵⁰

El ejemplo más emblemático de este desarrollo es la toma de la francesa Brandt por Fagor Electrodomésticos en 2005. Con el resultado de reestructuraciones y decenas de despidos como lo hubiera hecho cualquier grupo capitalista (Argouse y

49 En los últimos años, el grupo Mondragón comenzó a desarrollar la participación de los empleados en estas empresas y quería evolucionar hacia un sistema en el que las filiales serían propiedad del 50% al 70% de una o más cooperativas, el resto (de 30 % a 50%) siendo por empleados. Esta propuesta era poco creíble en la medida en que la mayoría seguía en manos de las cooperativas del grupo.

50 Esta tasa es pura conjetura, ya que el grupo no ha publicado una tasa de afiliación para el total durante mucho tiempo, prefiriendo destacar solo la tasa de afiliación de las cooperativas industriales únicamente.

Perret, 2007). Fagor nunca ha ofrecido a los empleados franceses unirse cooperativamente a la empresa. Fagor–Brandt sigue siendo así filial de Fagor Electrodomésticos. Nada cambia para estos empleados, excepto que su jefe y accionista son una cooperativa con la que no están asociados. Esta situación fue exactamente la misma en las filiales china y polaca de la cooperativa. ¿Cómo explicar esta curiosa situación?

Algunos propondrían la idea de que el grupo Mondragón forma parte del movimiento nacionalista vasco y que, como tal, la membresía solo estaría reservada a los trabajadores del País Vasco. Esto puede ser una explicación, pero se enfrenta a dos objeciones. La primera es que la membresía de Eroski supera en gran medida al País Vasco y que los empleados ejecutivos de determinadas filiales se han convertido en socios de cooperativas con sede en el País Vasco. El otro se refiere al carácter integrador del nacionalismo vasco que contradiría tal afirmación. La razón es probablemente un poco más universal y, lamentablemente, más prosaica...

A diferencia de la francesa Scop, las acciones de las cooperativas de Mondragón están aumentando. Además de las acciones, las entidades del grupo tienen acumuladas reservas que, bajo el régimen cooperativo, son indivisibles. En 2012, las acciones representaron 2.050 millones de euros y las reservas 1.900 millones de euros. Claramente, los trabajadores asociados al grupo Mondragón se han convertido, de mala gana, en “pequeños capitalistas”. Si es necesario comprar empresas para enfrentar la globalización y posicionarse en los mercados, estos miembros inevitablemente quieren tener éxito, no perder su inversión, de ahí la decisión de proceder

con despidos tras la adquisición de Brandt en Francia. Aquí llegamos al límite de la cooperativa, una entidad que, sin duda, se gestiona de forma colectiva pero que sigue siendo de carácter privado. Las acciones son privadas y en el caso español, están revalorizadas. Las reservas indivisibles son ciertamente colectivas pero constituyen propiedad privada para personas ajenas a la cooperativa.

Crisis y abandono de Fagor Electrodomésticos

La crisis económica iniciada en 2008 tuvo terribles consecuencias para el grupo Mondragón. En 2008, la plantilla del grupo nunca había sido mayor: 92.773 trabajadores. Un primer ajuste se produjo al año siguiente con una caída del 8,3% en la plantilla. Esta reducción se logró mediante el despido de trabajadores no afiliados que solo tenían contratos laborales de duración determinada. El empleo de los cooperativistas sólo se podría preservar aceptando una reducción uniforme de los “anticipos” del 8 %. Gracias a estas medidas, el grupo mantuvo el equilibrio financiero en 2009.

Sin embargo, la crisis se centrará en la mayor cooperativa industrial del grupo: Fagor Electrodomésticos. La empresa empleaba a unas 5.600 personas, incluidas las filiales, de las cuales solo 2.000 eran miembros cooperadores. Tenía trece fábricas en cinco países: España, Francia, Polonia, Marruecos y China. Un símbolo para el grupo ya que esta cooperativa era la más antigua, la que se fundó con el nombre de Ulgor en 1956.

El sector de los electrodomésticos en el que trabaja esta cooperativa ha sido desastroso desde hace tiempo. Por ejemplo, su gran competidor, la sueca Electrolux experimentó una caída repentina en su facturación, recortó 2.000 puestos de trabajo en 2013 y busca cerrar su fábrica italiana como resultado de la adquisición de Zanussi en 1984. Si Fagor Electrodomésticos se ha internacionalizado ampliamente en los últimos años, aún alcanzaba el 30 % de sus ventas en el Estado español, ventas que han caído un 70% debido a la mayor recesión en este país que en el resto. Situación de doble penalización para esta empresa.

Durante unos años, el grupo Mondragon apoyará económicamente a esta cooperativa. Sin embargo, la situación no mejoraba. En mayo de 2012, los miembros decidieron reducir sus ingresos en un 7,5% y aceptaron el principio de movilidad. No fue suficiente. En el primer semestre de 2013, el grupo sufrió una pérdida de 60 millones de euros, tres veces más que en el primer semestre de 2012, y su facturación cayó un 19% hasta los 491 millones de euros. En el otoño de 2013, su deuda superaba los 830 millones, o 145.000 euros por trabajador y 415.000 euros por afiliado. Durante varios meses, los proveedores se habían mostrado reacios a abastecer a la empresa y sus subsidiarias, que con frecuencia se veían obligadas a parar la producción. Es en este contexto que el grupo Mondragón decidió dejar de apoyar económicamente a la compañía y que el 16 de octubre de 2013, la compañía entró en un procedimiento de negociaciones para reestructurar su deuda específico para España, dándose diez días para encontrar los 170 millones de euros necesarios para el desarrollo de su actividad. Una apuesta loca que no se pudo

realizar. El 13 de noviembre de 2013, Fagor Electrodomésticos quebró arrastrando a todas sus filiales. Serán los grupos capitalistas los que se harán cargo del patrimonio de Fagor. El Cevital argelino se hace cargo de Fagor–Brandt en Francia, conservando 1.125 de los 1.800 puestos de trabajo y la catalana Cata–CNA se hace cargo de los activos de Fagor Electrodomésticos y mantendrá 700 de los 2.000 puestos de trabajo.

Tras el abandono de la cooperativa más emblemática del grupo, aparecen fuertes disensiones sobre el futuro de Mondragón.

Surgen dos tendencias: una, centralizadora, que exige una mayor integración de las cooperativas entre sí y otra, más liberal, que admite que el grupo puede desprenderse de una cooperativa. El primero se organiza en torno a Txema Gisasola, dimitido presidente del grupo Mondragón y expresidente de Fagor Electrodomésticos. Siendo minoritario en el consejo de administración del grupo por su apoyo a Fagor, defiende la idea de una mayor integración de las entidades dentro del grupo. La otra tendencia articulada en torno a las cooperativas a las que les va bien económicamente, como Caja Laboral u Orona⁵¹, defiende por el contrario, una visión descentralizada que corresponde más o menos a lo que es el grupo actualmente.

Ninguna alternativa parece satisfactoria. El primero es centralizador y cuestiona una cierta autonomía y, por tanto, democracia de las cooperativas. La segunda corresponde a una visión liberal en la que se admite de facto abandonar a una

51 Líder español en la fabricación de ascensores.

cooperativa que funciona mal, como fue el caso de Fagor Electrodomésticos. ¿Existe realmente una tercera opción?

Algunas lecciones de esta experiencia

¿Experiencia? Así le gustaba referirse a su inspirador, José María Arizmendiarieta, al proceso en curso que se inició en la ciudad de Mondragón–Arrasate. Seamos claros, no es cuestión de multiplicar la experiencia de Mondragón para cambiar la sociedad. Esta experiencia sólo fue posible en circunstancias especiales, un período de expansión económica en muchos países europeos, un país protegido durante mucho tiempo de la competencia internacional, un valle que había elegido favorecer su propio desarrollo económico (Prades, 2005). El grupo Mondragón sólo pudo existir en función de una historia particular, inscrita en la del País Vasco, que encontró en la forma cooperativa un medio concreto de resistencia al franquismo y más tarde, en la formación de un grupo coordinado, para afrontar la globalización.

Mondragón sufrió el doble shock que supuso la recesión económica en el Estado español y el declive generalizado del sector de los electrodomésticos, que afectó a la primera cooperativa industrial del grupo. No hay duda de que si este grupo se hubiera internacionalizado verdaderamente –con eso queremos decir que sus filiales se hubieran convertido en cooperativas– habría sido aún más importante y diversificado, y entonces habría podido capear esta crisis con menos daño.

Pero esto nos muestra que Mondragón no sufrió de demasiada cooperación sino por el contrario de falta de cooperación. Solo los regímenes obligatorios de participación en los ingresos previstos a nivel de un país o una región podrían haber hecho posible hacer frente a tales conmociones externas y al mismo tiempo permitir que las empresas cooperativas mantuvieran su democracia interna. Pero aquí probablemente estemos abandonando el campo de la experiencia empresarial para entrar en el campo de la política...

Incluso si los acontecimientos recientes tienden a reducir el éxito de esta experiencia, es cierto que sigue siendo excepcional en varios aspectos. A medida que las necesidades de financiación de las primeras cooperativas se hicieron sentir rápidamente, crearon un banco que fue responsable de recaudar los ahorros locales. Este banco no es solo una rama de estas cooperativas, sino también una cooperativa en la que los trabajadores tienen voz. Durante muchos años, este banco jugó un papel de impulso de las cooperativas, analizando en qué mercados invertir y en cuáles ser cauteloso. De este análisis de mercado surgió la necesidad de desarrollar y poner en común la investigación y el desarrollo mediante la creación de nuevas cooperativas de segundo nivel.

Más de un centenar de cooperativas de trabajadores, con alrededor de 80.000 trabajadores en la actualidad, lograron unirse, coordinarse para formar un grupo diferenciado. Mientras que en un grupo intensivo de capital, los accionistas dirigen una estructura de holding que posee muchas subsidiarias en las que los empleados tienen un papel totalmente subordinado, aquí tenemos la construcción

exactamente opuesta: las cooperativas dirigidas por trabajadores forman cooperativas de segundo nivel para crear su estructura de “cabeza de grupo”.

Las autoridades de Franco excluyeron a estos trabajadores del régimen de seguridad social de asalariados. No importa, crearon una nueva estructura, Lagun Aro, que pudo dar cobertura a sus trabajadores en caso de enfermedad y brindar servicios médicos, incluso preventivos. Las cooperativas se han organizado en solidaridad entre sí adoptando una red de remuneración común, compartiendo excedentes e inversiones comunes. Cuando un trabajador se convertía en cooperador en una de las empresas de Mondragón, se le garantizaba un trabajo de por vida. Si su cooperativa iba mal, le ofrecían un trabajo en otra entidad, posiblemente pasando por una fase de formación. ¿Qué pasará con los aproximadamente 1.300 socios de Fagor Electrodomésticos que no serán absorbidos por Cata-CNA? Hablamos con frecuencia de seguridad laboral y formación (Boccaro, 2002). Los colaboradores de Mondragón se dieron cuenta mucho antes de que se hablara de ello.

Lo mismo ocurre con la cuestión de la combinación de ingresos. Dentro del grupo Mondragón, la gama de salarios es mucho más reducida que en otras empresas. Los salarios más bajos son consecuencia de comparación con el salario mínimo español (unas tres veces mayores). Por el contrario, a los ejecutivos de Mondragón se les paga mucho menos que a sus contrapartes del sector capitalista. Por poner un ejemplo, en el mejor período del grupo Mondragón, el salario mensual de José María Aldecoa, presidente de Mondragón, fue del orden de 12.000 euros, que estaba, sin duda, pero muy por debajo de

los 500.000 euros mensuales por Franck Riboud, de Danone, una empresa con una plantilla comparable. También cabe señalar que las Asambleas generales de Mondragón a menudo en el pasado han rechazado solicitudes de su administración para aumentar este rango.

Los liberales se oponen a la noción de empleo de por vida, ya que mantendría la pereza y las pensiones de situación. Los trabajadores de Mondragón nos muestran precisamente lo contrario: la seguridad laboral no ha sido un freno a la expansión de un grupo cuyo crecimiento puede dejar boquiabiertos a muchos inversores capitalistas. En 1989, dos años después de la creación del grupo Mondragón, la plantilla era ya de 22.000 trabajadores. En 2008, serán casi 93.000 trabajadores, o unas cuatro veces más: duplicación de la plantilla cada cinco años. Cualesquiera que sean los reproches que hagamos sobre la deriva capitalista que representa el desarrollo de las filiales, este crecimiento nos muestra que los trabajadores son capaces de dirigir sus empresas y coordinarlas entre sí. Recordamos la famosa frase de Karl Marx:

Si la producción cooperativa no debe quedar como una ilusión y un engaño; si debe derrocar al sistema capitalista; si todas las asociaciones cooperativas pudieran regular la producción nacional según un plan común, poniéndola bajo su propio control y poniendo fin al constante desorden y las periódicas convulsiones que son el destino inevitable de la producción capitalista, ¿qué sería eso, señores, si no el comunismo, ¿el mismo comunismo “posible”?

(Marx, 2008).

¿No tenemos aquí una concreción de lo que Marx previó un siglo antes? Sea cual sea el futuro de este grupo cooperativo, su trayectoria pasada siempre será un estímulo para todos aquellos que afirman estar implicados en la transformación social, la emancipación y la superación de las sociedades capitalistas.

13 de julio de 2014

Para saber más

Altuna, Rafael y Eguzki, Uurteaga (2014), “El modelo de gestión en las cooperativas de Mondragón: calidad, legitimidad y cambio institucional”, Recma, n ° 333.

Argouse, Anne y Hugues Peyret (2007), Les Fagor et les Brandt, París, DVD Antoine Martin Productions.

Boccaro, Paul (2002), Seguridad laboral y formativa, Pantin, Le Temps des cerises.

Borrits, Benoît (2015), Cooperativas contra el capitalismo, París, Syllepse.

Marx, Karl (2008), La guerra civil en Francia, París, Ciencia marxista.

Prades, Jacques (2005), “El enigma de Mondragón, entender el sentido de la experiencia”, Recma, n ° 296.

Whyte, William Foote y Kathleen King Whyte (1991), Making Mondragon, The Growth and Dynamics of The Worker Cooperative Complex, Nueva York, Cornell University Press.

FRANCIA

ALTERNATIVAS Y TOMA DE EMPRESAS

Benoît Borrits

Las adquisiciones de empresas por parte de los empleados están aumentando. ¿Y después? Un punto de inflexión numéricamente marginal pero políticamente esencial apareció con la crisis económica que comenzó en 2008: ya no es un tabú tomar el lugar de los accionistas y considerar la posibilidad de hacerse cargo de la empresa en la que se trabaja. Durante 2009, en el apogeo de la crisis, se anunciaron numerosos cierres de fábricas. Estallaron varios conflictos sociales en los que los empleados claramente tenían la intención de obtener la indemnización máxima de grupos que habían acumulado enormes ganancias durante la década de los 2000. Sin embargo, cualquiera que fuera el monto de estas indemnizaciones, solo se brindaba un respiro temporal si el desempleo estaba al final del camino.

Muy temprano, aparecen señales de advertencia de un cambio de rumbo. A principios de 2009, los 283 empleados de Molex en Villemur-sur-Tarn ante la decisión de cerrar su fábrica de conectores para automóviles del propietario estadounidense, evocaron la idea de formar una Scop⁵² para preservar puestos de trabajo. El proyecto fue delicado en la medida en que el objetivo del accionariado estadounidense era transferir la tecnología a través del Atlántico. El caso no será juzgado hasta marzo de 2014 en el tribunal laboral y demostrará que los empleados tienen razón, pero ya es demasiado tarde. Del 5 al 15 de enero de 2010, los empleados de Philips Électronique Grand Public en Dreux reinicia una producción de televisores que la dirección quería abandonar. Su objetivo era mostrar a la dirección y a los medios de comunicación que eran capaces de gestionar el negocio por sí mismos.

En el corazón del invierno 2010–2011, SeaFrance llegó a los titulares. Empresa pública y filial de SNCF⁵³, SeaFrance operaba los cruces del Canal del Estrecho de Calais–Dover. A diferencia de sus competidores, esta empresa nunca se recuperó de la caída de asistencia en 2008 y tuvo que declararse en quiebra. La Comisión Europea rechazó una nueva capitalización del Estado, entonces fue necesario encontrar una solución para salvaguardar el empleo de sus 870 empleados. Con su sección sindical CFDT, formarán una Scop que se comprometió a

52 Sociedad cooperativa y participativa. Forma francesa de cooperativa de trabajo en la que los trabajadores tienen mayoría en el capital. Como en todas las cooperativas, las decisiones se toman sobre la base del principio: una persona, un voto y la rentabilidad del capital debe permanecer en segundo lugar con respecto al objeto social de la empresa.

53 Empresa pública que explota ferrocarriles en Francia.

hacerse cargo de todos los barcos y de todo el empleo por un simbólico euro, y cuyos barcos se venderían a una empresa semipública que integra a las comunidades locales para financiar el capital necesario para reiniciar el negocio. Esta solución será rechazada por el tribunal mercantil y el presidente Sarkozy, que acelerará la liquidación de la empresa, mientras los empleados querían continuar trabajando. Finalmente se encontró una solución alternativa en la que EuroTunnel, la empresa propietaria y operadora del Túnel del Canal, adquirió los barcos de SeaFrance y potenció una cooperativa para realizar los cruces. Si bien esta solución permitió salvar temporalmente 500 puestos de trabajo, la Scop dependía totalmente de una empresa privada, una empresa que, ante las dificultades legales con las autoridades británicas, decidió rescindir el contrato el 2 de julio de 2015 y vender los barcos, lo que provocó la quiebra de la Scop.

Otro conflicto muy emblemático que comenzó en septiembre de 2010: Fralib, una planta de envasado de té e infusiones ubicada en Gémenos, cerca de Marsella. Su propietario, el grupo Unilever, decide cerrarlo para trasladar la producción a Polonia. Se produce un conflicto ejemplar en el que los empleados están decididos a rechazar la indemnización ofrecida, y prefieren un proyecto de adquisición cooperativa en vez de un hipotético comprador: desde el inicio del conflicto, los empleados son conscientes de que su trabajo estará mejor protegido si está en sus manos. Además de este deseo de conservar el empleo, existe el deseo de pasar página de una producción que no mira el aspecto ecológico. Su proyecto de Scop incorpora la necesidad de relanzar las filiales locales de sabores naturales y forjar relaciones de comercio justo con los

proveedores de té. Luego de 1.336 días de conflicto, se firma un memorando de entendimiento con Unilever en el que este grupo pagará 20 millones de euros en compensación y ayudas para el lanzamiento de Scop. El 26 de mayo de 2015, los 50 nuevos miembros de la nueva empresa Scop–Ti (Cooperativa provenzal de tés e infusiones) se enorgullecieron de presentar dos nuevas gamas de productos. La producción se reiniciará en el verano de 2015 y estará en los estantes de los supermercados en el otoño.

Otro conflicto extrañamente parecido a Fralib: el de Pilpa que dará a luz a otra Scop, la Fabrique du Sud. Se trata de una fábrica de helados con sede en Carcasona que fue adquirida recientemente por R&R, el número uno europeo en helados vendidos con marca de distribuidor⁵⁴. Nueve meses después de la toma de posesión, se anunció el cierre el 5 de julio de 2011. Los trabajadores lucharán con uñas y dientes nuevamente, con la perspectiva de mantener la actividad en el sitio. Nueve meses después, se llegó a un acuerdo con el grupo que autorizaba a una cooperativa a mantener el negocio de helados con la única condición de que no vendiera en el nicho de la marca del distribuidor. Aquí nuevamente, la nueva entidad, La Fabrique du Sud, favorecerá la producción de calidad con productos naturales y si es posible locales. La producción comienza en la primavera de 2014 y los primeros resultados son alentadores.

54 Una marca de distribuidor o MDD, es una marca creada y propiedad de un distribuidor y utilizada para comercializar productos fabricados a pedido por los fabricantes de acuerdo con especificaciones precisas establecidas por el distribuidor. Pilpa trabajó así para Carrefour, Système U, Leclerc, Auchan, Disney, y Oasis.

En estos dos últimos conflictos, la perspectiva de hacerse cargo de una cooperativa surgió de la lucha contra el poder discrecional de los propietarios para cerrar un negocio. Pero en el contexto de la crisis económica que comenzó en 2008, muchas veces son las quiebras las que están en el origen de los proyectos. Podemos citar, sin que esta lista sea exhaustiva, Fontanillse, una empresa textil en Haute–Loire, SET, una empresa de alta tecnología en Haute–Savoie, la librería Volcans en Clermont–Ferrand, la Gillet Foundry en Albi, el periódico Nice–Matin en la Côte d'Azur, Hélio–Corbeil en la región de París... En sus estadísticas anuales, la Confederación General de las Scop indicó que en 2013 las adquisiciones de empresas en crisis fueron más numerosas que las transferencias de empresas realizadas durante la paartida o jubilación del fundador. En 2014, el empleo de las Scop saltó de 45.700 empleados a 51.000, un aumento del 11.6% en un año. No cabe duda de que las adquisiciones de empresas en crisis han contribuido de forma significativa a este crecimiento.

Mantener el empleo es siempre la principal motivación para estas adquisiciones de empresas. Sin embargo, es importante mantener la cabeza fría en el contenido del trabajo de estos tiempos. Si estas transformaciones cooperativas efectivamente permiten mantener una actividad en el lugar que estamos seguros no será reubicada en el futuro, estamos observando sin embargo una importante erosión de puestos de trabajo. Cuando el empleado está cerca de la jubilación o está cualificado hasta el punto de poder encontrar un trabajo muy rápidamente, no siempre participa en la recuperación real. De los 181 empleados de Fralib al principio, solo unos cincuenta participaron en Scop–Ti. De los aproximadamente cien

empleados de Pilpa, sólo una veintena de empleados participaron en Fabrique du Sud. Pero estas adquisiciones de empresas nos enseñan algo más. Permiten a los empleados visualizar una nueva relación de trabajo en la que la subyugación ya no es la regla, en la que las decisiones se toman entre pares, en la que todos los frutos del trabajo regresan a los empleados. En todas estas experiencias se da un verdadero comienzo de desalienación como lo demuestra el hecho de que casi siempre los nuevos miembros-empleados se preguntan sobre el significado de lo que producen y buscan darle un contenido social y ecológico a su trabajo.

Sin embargo, las cooperativas de trabajadores están lejos de ser un fenómeno nuevo. Aparecieron en 1834 con la Asociación de Joyeros de Oro, iniciada por Jean-Philippe Buchez. Desde sus inicios, provocaron un debate en el movimiento obrero. ¿Una herramienta de emancipación o un señuelo? Indiscutiblemente una herramienta de emancipación, pero que no puede ser suficiente por sí sola (Marx y Engels, 2013). Al no tener respuesta a esta pregunta, el movimiento obrero se apartará de esta causa de la cooperativa a comienzos del siglo XX volviéndose a interesarse de nuevo en la década de 1970.

La crisis que comenzó en 2008 permitió que la cooperativa de producción volviera a funcionar. En Francia, actualmente hay 2.222 Scop que emplean a 47.500 empleados y 408 sociedades cooperativas de interés colectivo (SCIC)⁵⁵ que emplea a 3.300

55 Las SCIC son cooperativas que tienen un interés social y están organizadas en colegios de partes interesadas, uno de los cuales siempre está reservado para los empleados.

personas⁵⁶. Un crecimiento muy fuerte como hemos subrayado y, sin embargo, una gota de agua en comparación con el resto de la economía: alrededor del 0,2% del empleo total en Francia. Con un promedio de 19 empleados por cooperativa, estos negocios son más grandes que los del resto de la economía. Muchas pymes (de 10 a 250 empleados), tantas empresas medianas (de 250 a 500 empleados) como el resto de la economía. Si estas cooperativas no son una receta milagrosa par superar las crisis –también existen las quiebras de Scop–, estas empresas son, sin embargo, más perennes que las demás. Su tasa de fallo a cinco años es del 36% en comparación con el 50% de todas las empresas.

Una actitud actual consiste en considerar este fenómeno como un hecho de la sociedad al fin y al cabo simpático al que conviene apoyar y que refuerza la economía social y solidaria como tercer sector entre el mercado y el sector público. Esto es lo que están haciendo los medios de comunicación y los gobiernos de izquierda a nivel mundial. ¿No deberíamos ir más allá y aprovechar estas experiencias para demostrar que los trabajadores están mejor preparados para dirigir las empresas? En otras palabras, en lugar de considerar la transformación cooperativa de manera defensiva, por la protección del empleo, ¿no deberíamos verla como un resultado positivo de la lucha de clases? ¿No debería la toma del control de las empresas por parte de los empleados traer el resultado de un aumento de la participación de los salarios en el valor añadido y la aniquilación de los beneficios? Esta es la pregunta central

⁵⁶ cifras dadas por la Confederación General de Scop al final de 2014 ([www . Scop.coop](http://www.Scop.coop)).

que nos plantean estas diferentes experiencias de adquisiciones de empresas.

junio 2015

Para saber más:

Marx, Karl y Friedrich Engels (2013), *Propriété et expropriations: Des coopératives à l'autogestion généralisée*, textos presentados por Pierre Cours-Salies y Pierre Zarka, París, Syllepse.

(1848–1871)

EL AMANECER DE LYON

Maurice Moissonnier

Hacia la mitad del siglo XIX, Lyon debe ser considerada como la primera ciudad obrera de Francia. Es a propósito que no la describo como ciudad proletaria porque la gran industria moderna aún no se ha establecido allí; pero la fabricación de sedas y sus actividades auxiliares concentran ya entre Saona y el Ródano una clase obrera consciente de su composición donde el funcionamiento de la empresa no obstaculiza una clara conciencia de sus intereses generales en la misma.

Los motines populares de 1744 y 1786, las insurrecciones de noviembre de 1831 y abril de 1834, contribuyeron a formar entre la masa obrera de Lyon un sentimiento de clase al que a menudo se refieren los contemporáneos. Así, Michel Chevalier en un folleto titulado *En Lyon*, escribía en 1832:

Nosotros [los saint-simonianos] dejamos París, la ciudad del consumo y el lujo, la ciudad de los placeres, las bellas artes y los festivales [...]. Necesitamos otro aire para nuestros pechos masculinos, otro viento en el rostro de nuestros trabajadores, vamos buscando el aire que

respiramos y el viento que sopla en el mayor centro de producción y economía del que se enorgullece el continente europeo [...]. El año pasado, Lyon, el gran trabajador [...] golpeó la tierra con su pie y la tierra tembló.

En estas condiciones, no debería sorprender que en Lyon, en las laderas de la Croix-Rousse, antes que en otras ciudades de Francia, aparecieran las primeras manifestaciones de un movimiento cooperativo nacido con el desarrollo del movimiento obrero. En 1828, al mismo tiempo que se creaban las primeras Union Shops (Tiendas sindicales) en Brighton, Michel Derrion fundó entre los canuts (trabajadores de la seda), el comercio social, operando según los principios de distribución que, dieciséis años más tarde, serían los de los Pioneros de Rochadale.

Pero se trata de cooperativas de consumidores y no de producción. Los primeros intentos de Lyon de crear organizaciones de producción cooperativa se remontan a la revolución de 1848.

Todavía tenemos que esperar, para ver aparecer logros de este tipo, hasta el verano posterior a la revolución de febrero.

Después de los días de junio en que murieron en las barricadas las esperanzas de una república social nacida de un feliz golpe de mano, se produjo un cambio importante en las concepciones generales de los militantes lioneses. Como escribe Jean Gaumont, autor de una monumental *Historia general de la cooperación en Francia*:

Los días de junio en París [...] sólo tuvieron un efecto moral en Croix–Rousse [la actividad de los trabajadores tomó entonces] un nuevo giro, [...] de exclusivamente político, [se volvió] sobre todo económico y [se aplicó] a la consecución de las metas prácticas que le planteó la comisión de trabajo, vestigio de los primeros días de la Revolución y que, por su parte, se había mantenido en funciones.

Esta nueva orientación es, por tanto, fruto de una coyuntura: el reflujo del empuje obrero a nivel político después de junio, es también el resultado de la acción ejercida en la mente por la comisión organizadora que se encuentra en el Palace Saint–Pierre y constituye localmente una réplica de la comisión de Luxemburgo.

La dirección de este organismo se afirma desde el principio claramente falansteriano. Su presidente, Grillet, era un fabricante de sedas convencido de las ideas de Fourier y, cuando dejó su cargo tras su elección como primer teniente de alcalde, fue el abogado igualmente fourierista Morellet quien lo sucedió. A veces complementado por François Coignet, industrial fundador de las primeras grandes fábricas químicas de Lyon y también falansteriano convencido. Ciertamente, otras tendencias se manifiestan dentro de la comisión: republicanos para quienes “la oportunidad [...] parecía ser el medio más seguro de conciliar capital, trabajo y talento y de poner fin a las luchas sociales”, los neo–babouvistas representados por el director del taller Joseph Benoît y el profesor François y Chavaray. Cabe señalar, sin embargo, que estas diferentes tendencias, en ese momento, estaban mal

definidas: buchéziens, fourieristas, cabetistas, neo-Babouvistas, partidarios del socialismo de Louis Blanc, todos tienen actitudes convergentes en el campo práctico. Las circunstancias políticas también favorecen a los elementos más moderados: esto es lo que François Coignet observó luego en una carta citada por Jean Gaumont:

Las ideas de asociación, tan despreciadas por los trabajadores hace unos meses, se han difundido con tal intensidad que se hace posible abordar por este medio toda la actividad revolucionaria de las mentes.

Casi todas las corporaciones están desarrollando proyectos asociativos.

Desafortunadamente, dirigidos aún por líderes que mantienen un remanente de influencia, conservan una apariencia de antagonismo y reacción vengativa contra los patronos.

El hecho de que esta carta haya sido dirigida al Ministro de Fomento solo le da más significado...

Desde agosto de 1848 hasta septiembre de 1851, se han creado en Lyon al menos veinte asociaciones de producción cooperativa. No sumamos en esta cifra las empresas que quedaron en proyecto o cuya existencia fue muy efímera.

La primera hasta la fecha ha sido la Asociación Fraternal de Carpinteros [...]. Tras la celebración de su asamblea general el 1 de agosto de 1848, sus estatutos fueron aprobados por el consejo del palacio San Pedro el 7 de agosto.

Se abre una nueva era ante nosotros, declaraba el llamado de los fundadores, la victoria de febrero coronará finalmente los esfuerzos del socialismo. Mediante el derecho de asociación estableceremos la solidaridad entre nosotros [...] viviremos juntos, no como enemigos, sino como verdaderos hijos de Dios.

La influencia bucheziana traicionada por la retórica de este llamamiento está confirmada por las disposiciones de los estatutos: el miembro tenía que traer sus herramientas y una contribución de 100 francos (en sumas mensuales de 2 francos), podía ser excluido por robo, borrachera, pereza o “inmoralidad”. Se utilizaron las ganancias proporcionadas por cuatro quintos entre los miembros, que quedaron indivisas, para pagar el impuesto, proporcionar un fondo de ayuda para los ancianos y una ayuda para los desempleados, para participar en la fundación de un banco mutuo y distribuir bonificaciones de incentivo a los mejores trabajadores.

Con trescientos miembros a finales de 1848, tres talleres ubicados en Brotteaux, Perrache y rue Thomassin en el centro de la ciudad, se desarrollaron en buenas condiciones gracias a las órdenes municipales en particular para el equipamiento de las aulas escolares. En la Guillotière, Vaise y la Croix-Rousse.

En enero de 1849, sin embargo, este desarrollo se interrumpió. Surgieron dificultades entre los antiguos socios y los recién llegados, la junta fundadora fue derrocada y en diciembre del mismo año solo 150 socios permanecieron fieles a la cooperativa.

En un momento, la Asociación Fraternal de Carpinteros, en un intento por sobrevivir, consideró fusionarse con dos cooperativas de carpinteros y canteros en una Asociación General de Trabajadores de la Construcción. Las conversaciones se rompieron y la idea fue abandonada.

La Asociación General y Solidaria de Cortadores de Piedra del Ródano fue una de las cooperativas a las que se dirigió para la fusión prevista. Sus estatutos reflejan un estado de ánimo bastante diferente. En el anteproyecto de constitución adoptado por una asamblea general en septiembre de 1848, los fundadores manifestaron sus tendencias fourieristas:

¿Cuál es la causa fundamental de la miseria cada vez mayor de los trabajadores? Es el egoísmo, el individualismo, la espantosa competencia lo que ha llevado al hombre a creerse la humanidad entera por sí solo y a ver en los demás sólo un obstáculo o un objeto de explotación.

Los miembros, divididos en series de quince a veinte miembros, designaban a sus presidentes, quienes formaban un comité administrativo del que eran responsables el gerente y los dos subgerentes. El uso de las ganancias correspondió a concepciones igualitarias: el 75% se distribuyó a partes iguales entre todos los socios, el 10 % alimentó un “fondo fraternal”, el 10% un fondo solidario y el 5% se destinó al pago de impuestos.

Fundada en abril de 1849, con almacenes de venta en la Croix-Rousse y La Guillotière en las dos comunas suburbanas más populares, la Asociación fraternal de los zapateros

perseguía como objetivo esencial el triunfo del principio de solidaridad. Lejos de nosotros la idea de participación anual en las ganancias, escribieron los fundadores, nuestras ganancias son y serán capitalizadas y servirán a la causa general.

Los trabajadores quedaron así satisfechos y la plusvalía se utilizó íntegramente para la educación de los hijos, la asistencia a las viudas y los huérfanos y el servicio de una jubilación para los ancianos. Mejor aún, más allá de los intereses de su corporación, los zapateros prometieron ayuda a los trabajadores que deseaban organizarse: “Ayúdanos hoy, hermano”, escribieron el 27 de abril de 1849, y mañana te ayudaremos...”

Aún más ambicioso fue el proyecto formado por los impulsores de la Unión de Trabajadores fundada a fines de 1848 por siete jefes y los delegados de 6.000 trabajadores de la construcción ferroviaria París–Lyon y Lyon–Aviñón. Esta vez, se trató de constituir una cooperativa de varios miles de socios asegurando “la equitativa atribución de ganancias entre todos los agentes productivos: trabajo, inteligencia, capital”, y enseñando a sus socios la “Práctica de la fraternidad, protección del débil y la visión de futuro “. En realidad, era un verdadero ejército industrial que había que organizar, con sus columnas profesionales de trescientos hombres que habrían tenido la oportunidad de estar acompañados en las obras por sus esposas e hijos. Todo parece planeado: la creación de escuelas y costos profesionales para el uso de los hijos e hijas de los socios, la cantidad y calidad de las comidas tomadas en conjunto, la distribución de las ganancias (80% a los trabajadores, 10% a empleados, 10% a fideicomisarios y

directores). Sin embargo, parece que la reacción que siguió al golpe de Estado del 2 de diciembre hizo añicos este proyecto.

Este intento fallido tuvo el mérito de buscar francamente ir más allá del horizonte profesional asociando en una misma empresa a trabajadores de oficios diferentes y complementarios.

Este es el mismo objetivo que persigue la Asociación Fraternal de la Industria Francesa pero buscando obtener la solución por otros medios. A partir del 1 de septiembre de 1848, un cartel rojo, firmado por republicanos, babouvistas e icarianos conocidos, celebra los beneficios de la asociación:

La cuestión social ya no es política: es industrial, es social [...]. Estamos sin pan, sin muebles, sin ropa, vivimos en chozas y, sin embargo, ¡somos nosotros los que producimos todo! ¿De dónde viene esto si no del aislamiento en el que nos hemos mantenido hasta el día de hoy? Trabajadores de todas las corporaciones, de todos los estados, de todas las industrias, la Asociación Fraternal de la Industria Francesa los llama a todos, únense a ella, juntos resolveremos fácilmente las innumerables dificultades que surgen a cada uno que no esté asociado. Recuerda el viejo refrán: “la unión hace la fuerza”. La voluntad de todos es la voluntad de Dios.

Los estatutos votados el 21 de enero de 1849 eran aún más precisos:

Es [de la asociación] que esperamos la transformación moral del hombre y el advenimiento de la fraternidad. La

asociación por corporación o por una industria en particular lleva consigo un sello de exclusividad y aislamiento que rechaza la doctrina de la solidaridad y hermandad universal [...]. La asociación general es la única que puede ofrecer fácil y seguramente las ventajas de las que se ven privados los trabajadores.

De ahí la idea de una empresa que apuntaba a “el objetivo más amplio que jamás haya perseguido el pensamiento humano”: se trataba de crear una vasta cooperativa de producción. Los pagarés al portador se emitirían pagaderos en bienes o servicios. Un banco popular debía completar el sistema y permitir el funcionamiento fuera de la sociedad capitalista circundante, de un mundo aparte, del mundo de la asociación y de la fraternidad. De hecho, los frutos no cumplieron la promesa de las flores.

En abril de 1849, la cooperativa, si tenía 1.680 miembros y cuatro almacenes, se limitaba a una simple organización de consumidores. El alcance de las ambiciones iniciales, observa Gaumont, se había reducido considerablemente en la práctica, pero en su informe al *Garde des sceaux*, el 2 de abril de 1850, el fiscal de Lyon expresó, no obstante, cierta preocupación: “Todo allí anuncia, escribió, un espíritu, un ámbito de influencia e incluso un modo de acción política”. El golpe de Estado iba a calmar las alarmas del magistrado destruyendo casi todas las cooperativas creadas entre el verano de 1848 y el otoño de 1852.

Queda por estimar lo que debería quedar de estas experiencias.

Si el Imperio liberal redescubrió los méritos de las cooperativas después de que el Imperio autoritario las destruyese, no fue, como parece creer un orador reciente de Lyon, Florimond Gislou, solo en virtud de la Idea. De hecho, el Emperador decidió favorecer este “último experimento” porque esta maniobra parecía propicia para la consolidación de su vacilante régimen.

Durante todo el período imperial, los trabajadores lyoneses mantuvieron la confianza en las soluciones ofrecidas por la cooperación lo mejor que pudieron. Cuando, aprovechando los retrocesos estratégicos del poder, el movimiento obrero se reorganizó, fue ante todo creando cooperativas de consumo (unas quince en 1865–1867) y de producción (unas diez al mismo tiempo). Pero en una inspección más cercana, descubrimos que solo reúnen a un pequeño número de trabajadores. La Internacional, a pesar de un manifiesto en el que se presenta en Lyon como ferviente seguidora de las ideas mutualistas (28 de febrero de 1867), considera la cooperación como un medio práctico de acción política y no como un fin en sí mismo. En una carta al Consejo General del 9 de julio de 1867, los activistas explicaron esto claramente:

Para poder realizar reuniones periódicas [ellos] han resuelto registrarse como asociación cooperativa, pero no son tan tontos como para creer que sus economías los emanciparán del dominio del capital.

Nótese, además, que cuando Eugène Dupont, a su regreso del Congreso de Ginebra, se quedó en Lyon en octubre de 1866 y llevó a cabo una especie de inspección de las fuerzas de la

Internacional, fue en Viena y no en la capital del Ródano, que le mostraron algunos proyectos cooperativos (taller de confección, molino y tienda de especias, panadería) liderados por el médico Fourierista Couturier y Alphonse Ailloud, corresponsal vienés de la AIT.

A medida que las luchas contra el Imperio crecen en audacia, aumenta la desconfianza hacia las cooperativas vistas como un medio de distracción utilizado por la burguesía. Este es el significado de las palabras que pronunció el militante internacionalista Charles Monier, en 1869, en un folleto titulado Carta a M. Dameth, profesor de economía política en Ginebra y conferenciante en Lyon:

Quiere que creamos que los fabricantes, comerciantes y otros ociosos darán paso a las asociaciones de trabajadores: ¡ay! ¡Las mujeres pobres sin capital, sin experiencia, sin conexiones perecerán! Quereis adormecer a los trabajadores [...] adormecerlos en su miseria, les ofrece la asociación como soporífero y como remedio para sus males. Dejemos la nueva palabra cooperación, que es sólo un señuelo astuto que contiene la idea de hacer cooperar voluntariamente al trabajador, al proletario, con la fortuna del poseedor, del amo.

A los ojos del lector, la amargura de la diatriba no debe ocultar lo esencial: Charles Monier, signatario en 1867 del Manifiesto “mutualista” de la Internacional de Lyon, subraya lúcidamente las razones de las dificultades del movimiento cooperativo bajo un régimen capitalista: falta de capital, experiencia técnica y financiera, vínculos sociales con el mundo

empresarial, todo agravado por la presión de la burguesía que todavía está tratando de transformar las asociaciones en armas de colaboración de clases.

1971

Fuente

Autogestión, n ° 5–6, junio de 1971.

CONVOCATORIA PARA LA FORMACIÓN DE UNA COCINA COOPERATIVA

Eugène Varlin

A los trabajadores, a las trabajadoras, a los consumidores,

En los últimos años, los trabajadores han realizado grandes esfuerzos para obtener un aumento en sus salarios, esperando mejorar su suerte. Hoy los especuladores se vengan y hacen pagar muy caro las aspiraciones de los trabajadores produciendo un aumento excesivo en todos los artículos de primera necesidad y particularmente en la alimentación. Se ha proclamado la libertad de comercio; la especulación la usa para explotarnos a su merced.

¡Trabajadores! ¡Consumidores! No busquemos en otro lugar que en la libertad los medios para mejorar las condiciones de nuestra existencia.

La libre asociación, al multiplicar nuestras fuerzas, nos permite liberarnos de todos estos intermediarios parásitos cuyas fortunas vemos crecer cada día a expensas de nuestro bolsillo y, a menudo, de nuestra salud. Así que unámonos, no

solo para defender nuestro salario, sino también y sobre todo, en la defensa de nuestra alimentación diaria.

Ya se han formado empresas de suministro de alimentos para el consumidor y proporcionan a sus miembros alimentos de buena calidad a precio de costo; se organiza una gran sociedad cooperativa para hacer y proporcionar a sus miembros un buen pan a bajo costo; pero solo las amas de casa pueden disfrutar de los beneficios de estas empresas. Una gran población de trabajadores, mujeres trabajadoras, absorbidas por el trabajo diario incesante, sólo pueden alimentarse al aire libre, en establecimientos públicos a un alto costo, o bien en un mercado con comida relativamente buena, poco saludable y con un servicio desordenado.

Es a esta gran población de trabajadores, es a todos ustedes, trabajadores, trabajadores especialmente, que ven desaparecer tan rápidamente los modestos salarios de sus días de labor, a los que apelamos hoy.

Unámonos. Formemos una sociedad cooperativa de alimentación.

Unas pocas aportaciones nos permitirán comprar fácilmente utensilios de cocina y alquilar una vivienda donde unos empleados, trabajadores como nosotros y nuestros asociados, nos prepararán alimentos sanos y abundantes que podremos, a nuestro criterio, consumir en el establecimiento o llevar a casa.

[...] Aquí nos daremos cuenta de ventajas que no tienen los hogares: ahorro de tiempo, porque no es lo mismo cocinar para cincuenta personas que para dos o tres; mejor cocina,

porque una persona profesional que dedique su tiempo y sus conocimientos debe hacerlo mejor que un ama de casa sin instrucción culinaria y, a menudo, presionada por el tiempo. Incluso obtendremos, para nuestro aprovisionamiento, mejores condiciones que la mayoría de las tabernas, uniéndonos para comprar con las empresas de consumo existentes. [...]

Enero 1868

Fuente:

Eugène Varlin, *Práctica militante y escritos de un comunero*, París, François Maspero, 1977.

LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS COOPERATIVAS

La 1ª Internacional abordó el tema del trabajo cooperativo por primera vez en su congreso de Ginebra en 1866. El informe del consejo central estableció los siguientes principios generales:

a) Reconocemos al movimiento cooperativo como una de las fuerzas transformadoras de la sociedad actual, basada en el antagonismo de clases. Su gran mérito es demostrar en la práctica que el actual sistema de subordinación del trabajo al capital, despótico y empobrecedor, puede ser suplantado por el sistema republicano de asociación de productores libres e iguales.

b) Pero el movimiento cooperativo, limitado a las formas microscópicas de desarrollo que los esclavos asalariados individuales pueden producir mediante sus combinaciones, es impotente para transformar la sociedad capitalista misma. Nunca se lograrán cambios en las condiciones generales de la sociedad sin el empleo de las fuerzas organizadas de la sociedad para convertir la producción social en un sistema amplio y armonioso de trabajo

cooperativo. Por consiguiente el poder gubernamental, debe ser arrebatado de manos de capitalistas y terratenientes, y ejercido por las propias clases trabajadoras.

c) Recomendamos que los trabajadores fomenten la cooperación en la producción en lugar de la cooperación de consumo. Esto sólo afecta la superficie del sistema económico actual, el otro lo ataca en su base.

d) Recomendamos a todas las sociedades cooperativas que dediquen parte de sus fondos a la propaganda de sus principios, que tomen la iniciativa de nuevas sociedades cooperativas de producción y que hagan esta propaganda tanto de palabra como de prensa.

e) Para evitar que las sociedades cooperativas degeneren en sociedades burguesas ordinarias (sociedades limitadas), todos los trabajadores ocupados deben recibir el mismo salario, sean asociados o no. Como compromiso, puramente temporal, acordamos admitir un beneficio mínimo para los miembros.

Las ideas de la Internacional sobre cooperación productiva y la gestión en general de la economía colectiva fueron discutidas y desarrolladas en el Congreso de Lausana (1867), que adoptó una moción invitando a los miembros de la Internacional a “utilizar su influencia para que las empresas comerciales apliquen sus fondos en cooperativas de producción, como la mejor manera de utilizar, para la emancipación de las clases trabajadoras, el crédito que dan

ahora a la clase media y los gobiernos. Aquellos de aquellas sociedades que no consideren conveniente destinar los fondos a la formación de establecimientos cooperativos por cuenta propia, deben utilizar estos fondos para facilitar el establecimiento de la cooperación productiva en general y hacer sus esfuerzos para establecer un sistema de crédito nacional proporcional a los medios de quienes reclamarían su ayuda independientemente de los valores metálicos, y para establecer un sistema de bancos cooperativos”.

El congreso también retoma la discusión sobre cómo gestionar los “medios de transporte y circulación” y recomienda que “el esfuerzo de las naciones” tienda a “hacer al Estado dueño” de estos medios. A propuesta del delegado de Bruselas, se decidió profundizar en el tema en el próximo Congreso de la Internacional planteándole los siguientes términos: “El suelo, canales, carreteras, ferrocarriles, etc., ¿deben ser de propiedad social o de propiedad individual? ¿Y cómo deberían explotarse en beneficio del individuo y la comunidad?”

Durante la discusión, el delegado francés aclaró:

En cuanto a la organización por parte del Estado [es decir, según él, de la “comunidad de ciudadanos”] de ferrocarriles, canales, minas y servicios públicos, se entiende que estos servicios no serán administrados por funcionarios estatales, sino que serán construidos, operados o administrados por empresas de trabajadores, las cuales se encargarían de entregar sus servicios a precio

de costo, sin poder obtener lucro, es decir sujeto al principio general de mutualismo.

1866

Fuente

Christian Labrande (ed.), *La Première Internationale*, París, 18/10/1976.

TALLERES COOPERATIVOS DE LA COMUNA DE PARÍS

El 3 de mayo, la Unión de Mujeres por la Defensa de París, fundada unos días antes por Nathalie Lemel y Elizabeth Dimitriev, cede a Léo Frankel (miembro de la Asociación Internacional de Trabajadores, elegido para el Consejo de la Comuna y miembro de su comisión de trabajo e intercambio), un documento que pide trabajo para las mujeres cuyos “hermanos, maridos e hijos no pueden mantener a sus familias”. Frankel propuso el establecimiento de talleres que proporcionarían tarea, Elizabeth Dimitriev y sus amigos piden desarrollar la organización. El Sindicato comienza recensando los desempleados oficio por oficio y elabora una lista de los talleres abandonados por sus propietarios. La Unión persigue dos objetivos:

1. Facilitar el nacimiento de grupos serios y homogéneos [...] y, darles el espíritu de Federación dejándolos libres y autónomos.
2. Confeccionar artículos comerciales de valor actual que puedan venderse fácilmente.

Según Bernard Noël, los primeros talleres se instalaron a mediados de mayo y “no reunían a las mujeres asignadas a una tarea según su profesión, sino que centralizaban los pedidos y

distribuían el trabajo a los trabajadores”. Este sistema, escribe, “satisfizo los prejuicios de la época contra el trabajo colectivo de las mujeres y defendió sus intereses evitando que sus salarios fueran privados de las ganancias de un intermediario”.

Para saber más

Bernard Noël, *Dictionnaire de la Commune*, Paris, Flammarion, 1978.

PROPIEDAD VACANTE

André Découflé

Es furtivamente y con premeditación [...] que la Comuna fue encargada, el 16 de abril de 1871, por “el ciudadano Avrial y varios de sus colegas” de una “solicitud de investigación sobre el cierre de los talleres abandonados” por los patronos parisinos que huyeron a Versalles después del 18 de marzo, con el gran flujo burgués que abandonó París. Sin embargo, el proyecto fue inmediatamente sujeto a “aprobación en principio” (Bourgin y Henriot, 1924) y se publicará tal cual en el Diario Oficial del 17 de abril.

Es probable que Avrial, familiarizado desde la Sede central de los problemas militares, se había inspirado en un proyecto de decreto que los internacionales del 3er. distrito habían propuesto el 13 de octubre 1870, al Gobierno de Defensa Nacional, donde se proponía “expropiar talleres, fábricas y en general todos los establecimientos que puedan utilizarse para la fabricación de armas o municiones de guerra”. El artículo 4 del anteproyecto estipulaba que durante la paz estos establecimientos podrían ser encomendados a las asociaciones de trabajadores “que los explotarán por cuenta propia,

pagando el precio íntegro a la nación mediante rentas vitalicias deducidas de las ganancias obtenidas”.⁵⁷

El texto del 16 de abril es más moderado que el borrador de octubre en el sentido de que comprende esencialmente medidas preparatorias para una posterior requisita de sólo “talleres abandonados”: establecimiento de una comisión de investigación responsable de “elaborar estadísticas” de estos talleres⁵⁸; definición de las condiciones para su “pronta puesta en marcha” por las “sociedades cooperativas de trabajadores” creadas a tal efecto cuando no existan ya en una determinada rama de la industria. Un “tribunal arbitral” dictaminará “sobre el regreso de los empresarios”, sobre las condiciones para el traslado definitivo de los talleres a las empresas obreras y sobre la parte de la indemnización que las empresas deberán pagar a los empresarios.⁵⁹

Por tanto, a las asociaciones de trabajadores se les confía, en la aplicación del decreto, un papel preponderante. Pero apenas se ponen en marcha espontáneamente⁶⁰, y Frankel debe

57 "El socialismo se reduce a un avance hecho por la nación a asociaciones especiales de trabajadores y de una manera privilegiada por las necesidades de la Defensa Nacional" (Dautry y Scheler, 1960: 101). Ciertamente, si partimos del postulado de que los internacionales de 1870 tenían en vista la realización del "socialismo".

58 "Así como un inventario exacto del estado en el que se encuentran y de los instrumentos de trabajo que contienen".

59 Al igual que el proyecto de octubre, el decreto de abril deja de respetar las prescripciones de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (artículo 17) sobre el carácter previo de la indemnización a pagar al propietario en caso de expropiación.

60 A excepción de la Cámara Sindical de Sastres, que a partir del 19 de abril lanzó un “llamamiento fraterno a las cámaras sindicales de trabajadores, así como a todas las sociedades obreras existentes, para convocar de inmediato a asamblea para nombrar delegados encargados de la elaboración de la encuesta relativa a la organización del

recordar el 24 de abril a los sindicatos de las corporaciones obreras sus obligaciones y brindarles una sala de reuniones en el antiguo Ministerio de Obras Públicas⁶¹. Las delegaciones sindicales, dice Frankel, se asegurarán de permanecer “en contacto constante con el comité de trabajo y cambio”. Avrial, por su parte, calentó el celo de la corporación de mecánicos. El 23 de abril constituyó una delegación *ad hoc* que recibió instrucciones muy vagas y declarativas de sus líderes: “Acabar con la explotación del hombre por el hombre, última forma de esclavitud; organizar el trabajo de asociaciones solidarias con capital colectivo e inalienable” (*Diario Oficial de la Comuna de París*, 25 de abril). La corporación de los mecánicos, en la que Jacques Rougerie (1964) ve, en estos días, la asociación de trabajadores piloto, claramente no comprendió, ni quiso comprender, el alcance exacto del decreto del 16 de abril. En lugar de medidas concretas destinadas a hacer un inventario de los talleres abandonados en esta rama de la industria, y asegurar su gestión directa por parte de sus representantes, sólo encuentra un pretexto en el texto del 16 de abril, para difundir una vez más fórmulas de reuniones públicas sobre la organización del trabajo. Se necesitará un mes para crear la comisión de investigación de los trabajadores. Finalmente, el 15 de mayo, estaba lista para asumir sus funciones, con los

trabajo, que es requerido por dicho decreto ” (*Diario Oficial del Municipio*, 19 de abril). En cuanto al propio Municipio, no concede el menor debate, en los días siguientes al 16 de abril, al texto adoptado en las condiciones que conocemos.

61 *La Révolution politique et sociale*, el periódico de los internacionales de Bercy, captura el simbolismo de la decisión de Frankel: “La Comuna de París (nuestro trabajo) coloca a las sociedades de trabajadores en el ministerio de obras públicas para proclamar ante el mundo que el pasado es muerto, que en la sociedad que se funda, el grupo obrero es igual a la unidad capitalista ante esta forma de manifestar la voluntad del Estado que llamamos ministerio de obras públicas ”

cerrajeros y joyeros uniéndose a los mecánicos y sastres. El 14 de mayo, siguiendo instrucciones de Frankel, el secretario general de la Comisión de Trabajo y Cambio, Bertin, militante de la Internacional, había distribuido una valiosa lista de “las diversas asociaciones existentes en París”.

La Federación de Sociedades de Trabajadores, es decir la principal organización de la “Internacional” parisina, tomará la iniciativa el 16 de mayo de convocar a “todas las corporaciones obreras de París (sindicatos, empresas de crédito mutuo, resistencia, solidaridad, asociaciones de producción, consumo, etc.)” a la segunda asamblea general de la comisión de investigación y organización del trabajo, el 18 de mayo.

Los resultados reales del decreto del 16 de abril son difíciles de evaluar, dada la incertidumbre de las fuentes. Jacques Rougerie enumera “una docena de talleres confiscados, los que se ocupan principalmente de defensa militar, reparación de armas, fabricación de cartuchos y proyectiles”. Uno de estos talleres, el del Louvre, está atendido en los primeros días de mayo de una organización que la terminología moderna calificaría como autogestión⁶². Colocado “bajo la dirección de un delegado de la Comuna”, él mismo “designado por los trabajadores reunidos, y revocable cada vez que se distraiga de haber incumplido su deber”, es administrado por un Consejo obrero “integrado por el delegado a la dirección, el capataz del taller, gerentes de departamento⁶³ y un trabajador por cada

62 Reglamento presentado a la aprobación de la Comuna de París por los trabajadores del taller del Louvre, publicado en el Diario Oficial de 21 de mayo. El Reglamento había sido presentado a Avrial, director de material de artillería, para una visa el 3 de mayo.

63 Ellos también elegidos y revocables por la asamblea de trabajadores. Sobre la nacionalización de las industrias armamentísticas en 1793, véanse Lefèbvre (1951: 386 y

sección nombrado por elección”. El directorio se reúne diariamente “para deliberar sobre las operaciones del día siguiente, así como sobre los informes y propuestas realizadas” por uno u otro de sus miembros. Según el reglamento, es a la vez un “consejo de administración” y un “consejo de supervisión”, ejerciendo desde este último punto de vista una función específicamente revolucionaria:

Para salvaguardar los intereses del Municipio, los delegados que forman el Consejo de Supervisión, especifica el artículo 11, tendrán derecho a conocer de todas las operaciones internas y externas, y, a su solicitud, se les deberá presentar los libros cuando lo estimen necesario.

La contratación y despido de trabajadores está sujeta a la decisión del ayuntamiento. El reglamento fijó la duración de la jornada laboral –diez horas– el salario de los delegados y “el precio de la jornada de los trabajadores”.

El 10 de mayo, al día siguiente de su renuncia como delegado de guerra, Rossel habló “sobre la cuestión social” con Avrial, quien había renunciado él mismo a sus funciones como director de artillería el día 8. Avrial le dijo que los talleres del Louvre “tienen a su tercer director electo⁶⁴, y no hacen nada”.

Todo esto, agrega Rossel en un comentario, no se dijo que fuera “sin tristeza”.

ss.) Y Daniel Guérin (1946, 1: 324 y ss.), quien discute que en sentido estricto hubiera “nacionalización”.

64 Después de siete días de aplicación de su normativa de autogestión.

Algo más significativo. Las empresas de cualquier tamaño difícilmente se verán afectadas por el decreto. Cluseret el 23 de abril⁶⁵, Chalain especialmente el 4 de mayo⁶⁶, no son escuchados cuando aluden, frente a la asamblea de la Comuna, a la requisita de los grandes talleres Cail: “Propongo, en vano había declarado Chalain, que tomemos los talleres de Cail para fabricar todo lo que necesitamos”.

El decreto del 16 de abril, obra de los activistas obreros “tradicionales” en las pequeñas industrias, se dirige a los pequeños empresarios que un reflejo de salvaguardia ha ahuyentado a Versailles con su dinero, no a las grandes empresas, a las que las categorías del proudhonismo y asociacionismo, dominante en la mentalidad obrera se aplican muy difícilmente.

El 4 de mayo, sin embargo, Vésinier pondrá sobre el despacho de la asamblea uno de esos proyectos demoledores de los que fue autor aquí y allá: el de un decreto requisando los talleres de los “grandes monopolistas” decidiendo: 1º la requisita después de inventario y posterior compensación fijada por expertos, de todos los talleres de los principales

65 "Acabo de dar la orden de requisar las cabras de Cail para las grandes piezas marinas" (Bourgin y Henriot, 1924, 1: 400). Las "cabras" eran una especie de polipasto capaz de levantar pesos muy pesados. Se utilizaron, por ejemplo, para el manejo de armas de gran calibre. Avrial deplorará el 6 de mayo su número insuficiente en las murallas, equipadas con piezas navales "excesivamente pesadas" (Bourgin y Henriot, 1924, 2: 207).

66 En un estudio sobre "Las fábricas de Cail y los metalúrgicos de Grenelle, entre 1848 y 1871, Jeanne Gaillard (1960) muestra las razones de la reserva del poder comunalista con respecto a las fábricas de Cail: nuevo ambiente de trabajo, poco todavía integrado en las tradiciones revolucionarias de París; acción dispersa de los escasos activistas internacionales de la fábrica, incluido Chalain, incapaces de "pensar" en el hecho de que la presencia de una gran fábrica representaba para el movimiento obrero; hábil manejo de Cail, quien acepta "que la fábrica trabaja algo en nombre del Municipio".

monopolistas, sus herramientas, máquinas, materias primas, accesorios locales, etc.; 2º el traslado provisional de estos talleres a las asociaciones de trabajadores que lo soliciten; 3º la adjudicación de suministros de la Comuna a estas asociaciones de trabajadores; 4º la apertura de un préstamo necesario para estas asociaciones.

El proyecto ni siquiera será discutido, quizás por la torpeza que cometió el propio Vésinier al proponerlo en medio de un animado debate sobre otra cuestión: la de la atribución a las asociaciones obreras de sastres de los mercados de “indumentaria de la Guardia Nacional”.

1971

Fuente:

Autogestión, n ° 5–6, junio de 1971.

Para saber más:

Bourgin, Georges y Gabriel Henriot (1924), *Acta de la Comuna de París, 1871*, Ernest Leroux.

Dautry, Jean y Lucien Scheler (1960), *El Comité Central Republicano de los Veinte Distritos*, París, Social Publishing.

Gaillard, Jeanne (1960–1961), *Le Mouvement social*, n ° 33–34.

Guérin, Daniel (1946), *La lucha de clases bajo la Quinta República*, París, Gallimard.

Lefèbvre, Georges (1951), *La Revolución Francesa*, París, PUF, 1951.

Rougerie, Jacques (1964), *Procès des Communards*, París, Julliard.

LA COMUNA DE PARÍS

Karl Marx

La Comuna [de París] pretendía abolir la propiedad de clase, que convierte el trabajo de la gran mayoría en la riqueza de unos pocos. Apuntaba a la expropiación de los expropiadores. Quería hacer realidad la propiedad individual, transformando los medios de producción, la tierra y el capital, hoy esencialmente medios de esclavitud y explotación del trabajo, en simples instrumentos de trabajo libre y asociado.

¡Pero esto es comunismo, es comunismo “imposible”!

Pues, aquellos miembros de las clases dominantes que son lo suficientemente inteligentes como para comprender la imposibilidad de perpetuar el sistema actual [...] se han convertido en los importantes y ruidosos apóstoles de la producción cooperativa. Pero si la producción cooperativa no debe seguir siendo un señuelo y una trampa; si debería derrocar al sistema capitalista; Si todas las asociaciones cooperativas han de regular la producción nacional según un plan común, tomándola así bajo su propia dirección y poniendo fin al desorden constante y las convulsiones periódicas que son

el destino inevitable de la producción capitalista, ¿qué sería?, señores, si no del comunismo, del mismísimo “posible” comunismo.

30 de mayo de 1871

Fuente:

Karl Marx, *La guerra civil en Francia*, París, Social Publishing, 1971.

LA COMUNA DE PARÍS: ENTRE LA AUTOGESTIÓN Y EL PROYECTO SOBERANO

Olivier Le Trocquer

La Comuna, como fenómeno de insurrección autoconstituido en gobierno, plantea una difícil pregunta a quienes examinan su historia: ¿Cómo emanciparse de la tutela del Estado, en nombre de una República de Comunas, en nombre de una “federación”, aunque sin reafirmarse como un Estado a escala local?

A esta pregunta, a que creemos se enfrenta cualquier experimento político de autonomía, la Comuna, o más bien los Comuneros, la han respondido de diferentes formas que destacan la creación de una soberanía paradójica. Y son las diferentes formas de esta paradoja democrática las que debemos plantear. El Municipio es sin duda una forma de democracia directa, pero dentro de unos límites que el hecho sigue modificando y haciendo inciertos. Esta democracia articula formas de soberanía tanto centrales como locales, individuales y colectivas, que se entrelazan constantemente; la guerra civil amplifica las tensiones entre las diferentes formas posibles de autonomía.

Es difícil analizar la Comuna de París como si fuera un modelo político cuyas características estables pueden identificarse, incluso si quisiera, en parte, ser un régimen modelo desde un punto de vista moral⁶⁷. La Comuna no está en deuda con un análisis en términos de ciencia política, en primer lugar porque el régimen existió por un tiempo demasiado corto. Segundo, porque su complejidad está vinculada a la ausencia de formalización legislativa de muchos elementos. Por tanto, es necesario mirar en la práctica, en los intentos o proyectos, no siempre exitosos, a veces apenas esbozados, para identificar sus características “relevantes”. Finalmente, porque la ciencia política, creada al mismo tiempo que la Facultad de Ciencias Políticas del mismo nombre, fue concebida como una respuesta a la preocupación de las “élites” ante el levantamiento popular⁶⁸. Se trata de la historicidad de una experiencia democrática y no del modelo platónico de un esbozo concebido como régimen. Más aún, si la Comuna es el nombre de la asamblea elegida el 26 de abril, debemos estar atentos a la pluralidad de experiencias que la insurrección gestada el 18 de marzo autorizó, facilitó o amparó.

67 Véase el discurso de Charles Beslay, dado en la ciudad durante la instalación de esta última en la reunión del Ayuntamiento, el 1 de abril de 1871 "Y digamos claramente, la comuna que encontramos será el modelo Municipio. Quien dice trabajo dice orden, economía, honestidad, control severo, y no es en la Comuna Republicana donde París encontrará fraudes de 400 millones", Diario Oficial de la República Francesa, Comuna de París, domingo 2 de abril, parte no oficial.

68 Émile Boutmy, quien creó en 1872 la Escuela Libre de Ciencias Políticas, que luego se convertiría en Sciences Po, con la ayuda de Hippolyte Taine, Ernest Renan, Albert Sorel y Paul Leroy-Baulieu, formula así la razón de esta doble creación, de una nueva ciencia y una nueva escuela: "Nos había impresionado la ignorancia con que la opinión pública se había pronunciado sobre tan grandes aventuras. Nos preguntamos si no era posible hacer que las nuevas generaciones comprendieran mejor la complejidad y dificultad de las cuestiones políticas" (Favre, 1989).

Entender esto lleva entonces a analizar el escenario político y vivencial del surgimiento de la palabra Comuna y la transformación de su significado. ¿Cómo resumir esta paradoja? Un régimen autoritario, el Segundo Imperio, colapsó militarmente, lo que provocó su derrocamiento en nombre de la República y la seguridad pública. Su proclamación evolutiva suspende la reanudación de un régimen parlamentario, y reabre inesperadamente las posibilidades de la palabra República (Le Trocquer, 2009). En el contexto de la invasión prusiana, que dio lugar al resurgimiento de la consigna de "Patria en peligro", la palabra Comuna significaba tanto una resolución de resistencia al "exceso", sin concesiones, de excepcional movilización patriótica, como una movilización autónoma que ya no se contenta con esperar órdenes del gobierno central. Y cuanto más se deteriora la situación, más se hace cargo la palabra de estos dos significados en tensión: resolución de la defensa del territorio y del París amenazado, exigencia de "autodefensa" prescindiendo de órdenes de un poder jerárquico que cada vez decepciona más. Así encontraríamos el jacobinismo descentralizador de 1792–1793, con una salvedad: la resistencia política y militar también está atravesada por el conflicto socioeconómico generado por la industrialización, cuyo carácter autoritario se ha asociado al carácter jerarquizado de los regímenes políticos, contrario a la imagen de un Segundo Imperio Liberal, tal como la imagen ha sido reconstruida recientemente; ficción incomprensible para los trabajadores de 1870.

Así, la situación se transformó entre septiembre de 1870 y enero de 1871: una palabra que inicialmente aparece como una demanda de autonomía local, debido a que el Segundo

Imperio designaba autoritariamente los municipios, adquiere cada vez más el significado de la Comuna insurreccional de agosto de 1792, un sentido al cual se agregan las ideas comunales difundidas tanto por el proudhonismo como por otras influencias –fourieristas, etc.–, sin borrar por otra parte el reclamo municipal que el establecimiento de municipios provisionales del 4 de septiembre no satisfacía plenamente.

Sin embargo, hay un salto entre la reivindicación de la “Comuna” entre enero y principios de marzo y la proclamación de esta última. Este salto es la brecha producida por el evento en sí: el 18 de marzo, como sabemos, el plan diseñado por Thiers y el general Vinoy para tomar los cañones de la Guardia Nacional con el objetivo de neutralizarla, y traer de vuelta una Policía auxiliar y la tropa, fracasa ante la reacción popular. Esta reacción es organizada y espontánea a la vez. Organizada, porque la Guardia Nacional, su comité central, espera algún tipo de intervención y un sistema de vigilancia que debe permitir activar la alarma en caso de una acción del ejército; espontánea, porque la acción proyectada solo funciona parcialmente, en Montmartre en particular: es la reacción de todo un distrito lo que invierte el equilibrio de poder allí, permitiendo así a la Guardia Nacional resistir la presión de las tropas, que confraternizan con o sin enfrentamiento. Es así, sobre la base de reserva de los cañones conservados en la cima de Montmartre, que las tropas de Batignolles dirigidas por Eugène Varlin se apoyan en la Place Vendôme, cuartel general de la Guardia Nacional, y donde los otros batallones ocupan gradualmente la mitad este de París. Este evento es la transformación de una organización cívica y militar en un movimiento político por la ocupación del espacio central

parisino: la Guardia Nacional que ayudó a derrocar al Imperio el 4 de septiembre, servirá en las murallas durante todo el asedio. Sin embargo, ante la reversión del equilibrio espacial de poder operado por los batallones leales al comité central, sabemos que Thiers y los generales decidieron evacuar París, a pesar de la testarudez de unos republicanos moderados como Jules Ferry que creyeron posible mantener el orden político existente en al menos parte de París. En la noche del 18 de marzo, los batallones de la Guardia Nacional ocuparon el Ayuntamiento desierto: el acto ya no era militar, sino político. El 4 de septiembre, después de la proclamación de la caída del Imperio en el Palais-Bourbon, es el mismo Ayuntamiento el que fue el lugar elegido por el gobierno de Defensa Nacional como lugar de su constitución; es el lugar en que estuvieron en juego las discusiones políticas y simbólicas decisivas en la tarde del 24 de febrero de 1848, ya en 1830; es, por supuesto, el lugar de la Comuna insurreccional de agosto de 1792. En cierto modo, la autonomía política es una posibilidad ganada con la conquista del espacio parisino, quizás incluso antes de haber sido pensado y considerado como un proyecto específico.

Pero si se trata de un espacio político que toma forma en la noche del 18 de marzo, el poder concreto sigue siendo civil y militar. Desconocemos los detalles de las discusiones que pudieron haber tenido lugar entre los miembros del comité central de la Guardia, qué papel pudieron haber jugado allí las demandas de los alcaldes del distrito; pero la decisión tomada es la de una elección de un consejo de París con el nombre de Comuna; Las elecciones están programadas para el 26 de abril, una semana después de la insurgencia reaccionaria del 18 de marzo. Podríamos intentar definir desde el principio el

significado de esta elección. Pero, aparte de que los textos publicados el 1 de marzo en el *Diario Oficial de la República*, como los “Comuneros”, no son suficientes; también allí, es la acción misma la que crea gradualmente el significado de la experiencia política producida. Sin embargo, podemos subrayar que desde el principio existen connotaciones que sobredeterminan este significado: estas elecciones, inmediatamente después de la toma del espacio, parecen hacerse eco de las elecciones prometidas desde hace tiempo por el gobierno después del 4 de septiembre, elecciones pospuestas, luego canceladas. Como estas elecciones infructuosas, las elecciones de Comuna tienen lugar al día siguiente de una victoria política: su significado es republicano. Este no es el caso de las elecciones legislativas del 8 de febrero, decididas por el gobierno negociando los preliminares de paz con Bismarck, y ganadas por los monárquicos notables. Esto da al anuncio de la Comuna un sentido no solo local: la República se confirma y se reinventa en el Ayuntamiento, tanto por una votación como por una insurrección.

El gobierno que se crea bajo el nombre de la Comuna de París es, por tanto, un poder legislativo, que está organizado de tal manera que efectúa decretos y los publica, y un poder ejecutivo: las decisiones se discuten y votan. Luego se promulgan y son publicadas en el *Diario Oficial*. El carácter múltiple del Municipio se puede observar así en las distintas denominaciones del poder instaladas por la votación del 26 de marzo: concejo municipal, gobierno municipal, asamblea, todas estas expresiones designan lo mismo, pero aparece la originalidad difícilmente nombrable por un término existente. En esto también es una forma de autonomía auto-creada, que

desafía el poder de Versalles, como la figura invertida de la plebe romana que se retira del Aventino: son las élites “gobernantes” las que se han retirado, y su retorno no será por negociación. Y este poder autónomo se declara puesto bajo la responsabilidad de sus electores: podríamos decir que el mandato de los funcionarios electos de la Comuna fue un mandato imperativo, aunque no esté declarado e instituido oficialmente.⁶⁹

La Comuna toma entonces la figura de una ciudad independiente, un mini-estado. La expresión generalizada, y retomada por Jacques Rougerie, es la de “París libre” (Rougerie, 2004). Charles Beslay, decano del Municipio, habla de emancipación, en la sesión de instalación del Municipio, que preside en el Hôtel de Ville:

Su presencia aquí da testimonio a París y Francia de que se ha establecido la Comuna, y la afiliación de la Comuna de París es, no tenemos ninguna duda, la emancipación de todas las comunas de la República.⁷⁰

Este mini-estado, que podría compararse con una ciudad griega, decide sobre sus relaciones exteriores, así como sobre su organización interna. Externamente, intenta negociar con Versalles y muy rápidamente se compromete a defenderse, por no haber decidido realmente atacar. Publica un cierto número de declaraciones que se dirigen a las distintas ciudades de

⁶⁹ Sin embargo, encontramos reiteradas afirmaciones de los funcionarios electos del Municipio sobre este imperativo de su mandato. Por lo tanto Théophile Ferré, en la sesión del 1 er mayo a votar la creación del Comité de salvación pública, “yo era ccepté mandato imperativo; Creo que soy lógico, con mis palabras y mis compromisos al votar por el Comité de Seguridad Pública ”, Diario Oficial de la República, Comuna de París, sesión postpublicada el 4 de mayo.

⁷⁰ Idem.

Francia, consideradas en sí mismas mini-Estados, tratando de realizar el proyecto tal y como se inventa. Esto encuentra su eco en los denominados municipios provinciales. Ambos son movimientos autónomos –como sabemos, desde el 4 de septiembre, Lyon y Marsella, se declararon repúblicas y allí se crearon comités de seguridad pública, sin esperar a París– y ecos del movimiento 18 de marzo y sus secuelas. Si el equilibrio de poder es desfavorable, lo notable no es tanto el fracaso de estos intentos como, ante todo, el hecho de que tuvieran lugar. Solo en este punto podríamos hablar de un “modelo” o de un impulso instigador. Un límite, sin embargo, a esta empresa de autonomía para la Comuna de París, un límite que no nos permite decir que París se hubiera “autogestionado”: como se ha subrayado a menudo, ya sea para elogiarlo o para lamentarlo. Los representantes elegidos de la Comuna no hicieron uso de una posibilidad que, sin embargo, se les ofreció: la del dinero del Banco de Francia. El Municipio respetó sus reservas, contentándose con el “crédito”. El significado se puede interpretar de diferentes maneras: deseo de preservar el dinero de toda la comunidad nacional; no correr el riesgo de agravar la visión negativa de la Comuna desde Versalles; desde este punto de vista, este respeto era totalmente inútil; preservando la posibilidad del establecimiento de servir a la República a escala de toda Francia, en caso de triunfo de la idea comunal. Sea lo que sea realmente, la situación financiera del Municipio cae por tanto bajo la suspensión y la excepción, sin la invención de una posible autogestión a largo plazo.

Internamente, la Municipalidad está organizada en comisiones encargadas no de administrar en sentido abstracto,

sino de encontrar los ajustes que permitan el funcionamiento de los servicios existentes y de los ministerios abandonados desde el 18 de marzo: finanzas, guerra, justicia, etc., seguridad general, subsistencia, trabajo, industria y comercio, relaciones exteriores, servicios públicos, educación⁷¹. Un delegado es designado a su cabeza, a partir del 21 de abril. Esta reanudación de los servicios existentes no es una simple administración local, en la medida en que realmente lo es para las comisiones, permitiendo al mismo tiempo exigir el regreso de los funcionarios a sus puestos, y autoorganizarse, para hacer trabajar lo que ya no funcionaba, mientras se informa sobre su actividad⁷². Esto es suficiente para ver el desarrollo de una forma de autonomía, que puede ir desde el simple restablecimiento de los servicios existentes hasta la creación de nuevas organizaciones, como esta “Commission du travail–industrie et interchange”, que recuerda la comisión de Luxemburgo de 1848, pero con una diferencia importante: esta vez el trabajo no está marginado, sino integrado como un tema igual a otros y de central importancia.

En cuanto a lo que se llama obra de la Comuna, incluso los diversos historiadores y comentaristas favorables a ella o que mantienen una actitud de “neutralidad benévola”, lo reconocen, esta obra es escasa: moratoria sobre los efectos del comercio, liquidación de términos aún adeudados por inquilinos, reforma de Mont–de–Piété; y una serie de medidas que traducen en acciones la política social de la Comuna, política que se aclara con la requisita de talleres abandonados

⁷¹ Ver Diario Oficial de la República, Comuna de París, 30 de abril.

⁷² Así Theisz, nombrado director general de la oficina de correos, un servicio abandonado por sus jefes que se llevaron dinero y material, restableció la oficina de correos el 4 de abril, con la excepción del servicio de giros postales, Ve rsailles por supuesto. Rechazando todo. Intercambio financiero con la Municipalidad.

por sus patrones para encomendarlos a los trabajadores en forma de cooperativa, etc., (solo hay un caso probado).⁷³

En cuanto a religión y educación, el Ayuntamiento procede el 3 de abril a la separación de Iglesia y Estado, y aboga por la educación laica, gratuita y obligatoria. A nivel militar, suprime el servicio militar obligatorio. Esta obra puede aparecer tanto adelantada a los futuros días de la 3ª República, como tímida, incluso no muy radical. La Comuna parece haber sido ante todo palabras y discursos, sin mucha implementación concreta. La explicación más difundida suele ser la falta de tiempo. Es también, según algunos actores, una forma de ineficiencia, en particular militar, de la autoorganización y del equilibrio entre la apertura del discurso político dentro del Municipio y los criterios de eficiencia. Durante abril y hasta mayo, el carácter de “Parlamento” fue denunciado por algunos, lo que derivó en el intento recurrente de constituir un comité ejecutivo que permitiera ser más eficientes, hasta la votación del “Comité” de Salud pública del 1º de mayo, dividiendo, como se sabe, los representantes electos de la ciudad, entre la “mayoría” y la “minoría” desfavorable a la medida, incluso si las divisiones son mucho más complejas que esto.⁷⁴

Pero otra interpretación es posible: la Comuna se organiza en un mini-estado, en el que la devolución de poderes va más allá del grado comunal. Los ayuntamientos del distrito juegan su papel; los comités de vigilancia continúan sus actividades, etc.

⁷³ Decreto de 16 de abril de 1871 sobre predios desocupados].

⁷⁴ Véase a este respecto la reunión de la comuna de 1 st de mayo de 1871 en el Diario Oficial de la Comuna de París. Publicada con las justificaciones de voto, revela las aprobaciones y la reticencia o la franca oposición a la creación de un Comité de Seguridad Pública. Estas motivaciones revelan y critican el predominio del discurso sobre la efectividad de la acción y la creencia o esperanza de que el mismo nombre de la salvación pública con lo que contenía energía y aura, positiva o negativa, resurgimiento del pasado, permite galvanizar energías y acortar el tiempo entre la decisión y la acción, cuando el Municipio está directamente amenazado.

Podríamos interpretar esto como la articulación única y rara de varias soberanías: soberanía central, soberanía de los distritos, soberanía mantenida por los propios súbditos. Lo que podría traducirse y sintetizarse de la siguiente manera: federación central; autonomía de los distritos de París; centralización de principios; descentralización de servicios; centralización de derechos, medidas de ayuda social, gestión local de estos derechos y autoaplicación. Es decir, la autonomía se organiza a otras escalas, y esta actividad de los distritos, ve barrios, sociabilidad y grupos de trabajo, y los propios individuos; si pueden provocarse tensiones con el municipio central, es también la huella de autonomía encontrada o inventada. Una carta firmada de Louise Michel y Mme Collet, la presidenta y vicepresidenta del Comité de Vigilancia del distrito 18, y enviada a Clemenceau, alcalde del municipio, permite captar, en los inicios del Municipio, el intento de equilibrio entre jerarquía de poderes y autonomía:

Nuestro Comité Republicano de vigilancia de los ciudadanos del distrito 18, con ganas de tener su parte en la tarea patriótica, os pedimos poder inmediato para realizar una encuesta en cada casa del distrito a fin de conocer el número de ancianos, enfermos y niños, para que la República no se engañe; poder de requisar de inmediato las casas abandonadas del distrito 18 para alojar a los ciudadanos sin hogar y establecer asilos donde alimentar a los niños; que el vino y el carbón dejados en los sótanos de las casas abandonadas sirvan a las necesidades de los enfermos y los asilos; abolición en el distrito 18 de obras religiosas y burdeles; fundir las campanas de Montmartre para los cañones; y que el

teniente Clément sea liberado inmediatamente en honor a la Comuna.

La coexistencia de diferentes formas de autoridad llama la atención. El poder solicitado es poder delegado; pero tiene lugar en nombre de una autoridad, aunque provisional, que pretende servirse del acontecimiento para afirmarse y exigir una forma de radicalismo tanto inscrita en las decisiones ya tomadas por Clemenceau como proyectada más allá. Se respeta la propiedad privada, pero se limita, dada la situación de emergencia y angustia: un bien puede ser despojada de su carácter de propiedad privada para ser devuelto a la comunidad. La afirmación de una moral pública también es muy clara: es esta la ocasión de una “demanda” en sentido fuerte: la abolición de las casas privadas colectivas para el encierro de mujeres, sean religiosas o prostitutas –el equivalente es claramente aparente en el texto.

Pero muchas de estas acciones llevadas a cabo o planificadas no han dejado rastro. La obra de la Comuna, una paradoja menos poderosa de lo que parece, podría ser su “ausencia de obra”, en el sentido de obra visible. La Comuna es también ese tiempo de no vigilancia de la vida por barrios, por asociaciones, sean pintores o comercios de comida, etc. En materia de educación, un distrito en particular decreta la confiscación de lugares religiosos y la creación de una educación laica. Y, en caso de conflicto, la autonomía se traduce por la no toma de decisiones: la renuncia a una toma de decisiones que podría haber aparecido como acto de emancipación del trabajo. El Municipio decreta así que se suprime el trabajo nocturno de los panaderos por considerarlo

inhumano. Pero la reacción de los trabajadores de panadería fue negativa y provocó la abolición de la medida. Podríamos concluir que no pasa nada, que esta vida independiente en los barrios es la vida habitual. No es así: hay que recordar que el régimen que expiró el 4 de septiembre era un régimen de vigilancia política y social, a pesar de la liberalización creativa del ámbito parlamentario, y que el asedio había sido un período de gran tensión, como consecuencia de la escasez, y como consecuencia del temor constante o recurrente a un enfrentamiento crítico con el gobierno. Es esta vida independiente la más difícil de captar, pero cuyo rostro se manifiesta a través de gestos de alegría en las barricadas levantadas desde el día 18 de marzo. El rostro trágico de la Comuna masacrada no debe enmascarar lo que constituyó una emancipación real posible en los hechos, y la reacción gozosa que se experimentó: el poema de Rimbaud, aún ausente de París en la época de la Comuna y escrito entre agosto de 1871 y febrero de 1872, podría reflejar una intensidad inaudita desde 1848:

Mari Juana tiene manos fuertes,
Manos oscuras que el verano agosta,
Manos pálidas como manos muertas
¿Son estas manos las de Juana? [...]

Revolviendo los hornos
Sacude todos sus escalofríos
Su carne canta Marsellesas
Y nunca Eleisons [...]

Han palidecido, maravillosas,
Llenas del amor del sol
¡Sobre el bronce de las ametralladoras
por el París insurgente!

Sin embargo, no existe un modelo ideal. La guerra civil muestra los límites de esta paradoja de soberanías entrecruzadas: el establecimiento de un control político que responde al ataque, y la proscripción de ciertos periódicos muestran la dificultad de ejercer la libertad en el momento de mayor peligro; la obligación de compromiso (reclutamiento) entra en conflicto con la idea de autonomía de los sujetos que contribuyen libremente a la salvaguardia colectiva; el conflicto en torno al Comité de Seguridad Pública lo amplifica al hacer aparecer una división entre los “autoritarios” y los “autonomistas”; el momento de la invasión tiende extremar la oposición entre dos ideas de defensa: defenderse a la escala de París; defenderse por distritos. Y una oposición inesperada muestra claramente que la autogestión financiera del Municipio es efectivamente, como se dijo anteriormente, supervivencia provisional: el delegado de finanzas anuncia su intención de renunciar en cuanto se entera de la votación que establece el Comité de Seguridad Pública. La razón esencial no es la oposición ideológica personal, sino la imposibilidad de seguir trabajando donde, según él, lo coloca este voto y esta decisión; el efecto del miedo provocado por el mismo nombre de Comité de Seguridad Pública eliminará, según él, toda posibilidad de crédito: el Municipio ya no es “creíble”, tanto literal como figurativamente. ¿Cómo traducir mejor la tensión existente entre el movimiento de autonomía del Municipio, la urgencia de la seguridad ciudadana que es motivo constitutivo

de su surgimiento, y la razón económica dominante que sigue regulando las relaciones de intercambio y producción?

La guerra civil, tal como se desarrolla, el cerco cada vez más fuerte de la Comuna por tropas de Versalles, el fracaso de la Comuna para ser escuchada, subrayan las dificultades, si no la virtual imposibilidad de ganar. Más aún, los intentos de hacer que esta defensa sea más eficaz fallan uno tras otro. Y la entrada de las tropas de Versalles en París vuelve a aflorar las tensiones latentes entre los diferentes grados de autonomía: el abandono de la defensa general como forma de estrategia y la retirada de los federados a sus distritos, con la esperanza de revertir la situación. El equilibrio de poder, como durante los días de las barricadas de 1830 o febrero de 1848, los actos de quema de cierto número de edificios simbólicos, transforman la autonomía en una trampa que la organización racional sumada al resentimiento del ejército de Versalles sabe cómo utilizar al completo. La Semana Sangrienta y el mapa de los combates de la sucesiva retirada de las tropas federadas en el este y noreste de París hasta el cerco definitivo de los últimos lugares de resistencia refleja trágicamente el doble fenómeno: el de la intensidad de la autonomía encontrada (o recuperada) sin el cual una defensa similar, tan feroz, sería incomprensible; y el de la insuficiente articulación de grados y formas de autonomía. La Semana Sangrienta es la absorción paulatina, horrible y atroz de la invención de un espacio que libera a París en un día, el 18 de marzo.

Innumerables lecturas han interpretado, incluso sobreinterpretado la Comuna. Sin pretender haber escapado totalmente a ella, me parece que esta cuestión de la

autonomía de las prácticas hace de la Comuna, al mismo tiempo algo más que una simple repetición del pasado, un “crepúsculo”, como lo llama Jacques Rougerie, y una prefiguración de todas las formas posteriores, ya se autodenominen como anarquía, dictadura del proletariado, etc. Si no se realiza la “autogestión”, su experiencia nos impulsa a mirar la historia, no como reservorio de huellas perdidas, sino como lugar de posibilidades del que ha constituido uno de los espacios más concretos aún cercanos, donde la autonomía, la soberanía, tanto de los individuos como de la comunidad han sido pensadas y practicadas juntas. En sí mismo, es una negación de la separación simplista entre la libertad de los Antiguos y la libertad de los Modernos sobre la que descansa todo el análisis dominante de la modernidad liberal.

Abril de 2010

Para saber más:

Favre, Pierre (1989), *El nacimiento de la ciencia política en Francia (1870–1914)*, Fayard, París.

Le Trocquer, Olivier (2009), “La república consagrada: triunfo o ejecución hipotecaria de la idea republicana”, en Claudia Moatti y Michèle Riot–Sarcey, *La República en todos sus estados*, París, Payot.

Rougerie, Jacques (2004), *Free Paris 1871*, Paris, Le Seuil.

LA CONCEPCIÓN COMUNALISTA

Maurice Dommanget

[...] Tomando el nombre de Comuna [...] y refrendando todas las tesis sobre la autonomía comunal, la insurrección victoriosa proclamó abiertamente su voluntad de transformación social en libertad y hablando desde la base. Este es un hecho de extrema importancia y en el que no hemos hecho suficiente hincapié.

Podemos decir que la idea de Comuna fue el lugar geométrico de varias concepciones. En primer lugar, la concepción pragmática que surgió en la mente de París a raíz de los logros municipales por la fuerza de las cosas durante los cinco meses del asedio. Luego la concepción de la protección permanente frente al régimen excepcional y la centralización excesiva que asfixiaba la capital. Luego la con recepción revolucionaria reivindicando el movimiento comunal de la Edad Media, la Comuna del 10 de agosto de 1792 y la Comuna extremista de 1793. Luego el diseño descentralizador y federativo puesto de moda por la Internacional y que se refería

a Proudhon. Luego la concepción fourierista [...] según la cual durante el garantismo o período de transición entre capitalismo y socialismo, la Comuna se convirtió en el gran taller de reformas sociales, el elemento alveolar de la sociedad en formación.

Todos estos conceptos, que no siempre encajan, confluyen indiscutiblemente por su origen y por su común aspiración de un entorno social y una forma de gobierno en oposición al mundo burgués. [...] Así es como el concepto proudhoniano de la Comuna, aunque lo niega, está lejos de estar limpio de cualquier aleación revolucionaria. ¿No es en un folleto del año VIII que un oscuro médico rural [...] ya estaba esbozando el plan de una nueva organización política y social de Francia, basada en la autonomía comunal de la federación de municipios, dándose cuenta antes de la carta la famosa fórmula: “El individuo libre en el municipio libre”?

Por el contrario, el concepto jacobino de la Comuna distaba mucho de estar puro de cualquier aleación proudhoniana. El ejemplo lo proporciona Tridon, autor de *Los Hébertistes*, el gran apologista de la Comuna de 1793.

1947

Fuente:

Maurice Dommanget, *La Commune et les communards*, suplemento a *Masas*, n ° 9, mayo de 1947.

DECRETO DEL 16 DE ABRIL DE 1871 SOBRE PROPIEDAD DESOCUPADA

La Comuna de París,

Considerando que una serie de talleres han sido abandonados por quienes los dirigen para eludir obligaciones cívicas y sin tener en cuenta los intereses de los trabajadores,

Considerando que como resultado de este cobarde abandono se interrumpen muchas obras esenciales para la vida comunitaria, se compromete la existencia de trabajadores,

Decreta:

Se convocan a cámaras de trabajadores con el fin de establecer una comisión de investigación con el objetivo de: 1. Elaborar una estadística de los talleres abandonados, así como un inventario exacto del estado en que se encuentran y de los instrumentos de trabajo que contienen; 2. Presentar un informe que establezca las condiciones prácticas para la pronta operación de estos talleres, no ya por los desertores que los abandonaron, sino por la asociación cooperativa de los trabajadores que allí se emplearon; 3. Elaborar un proyecto

para la constitución de estas sociedades cooperativas de trabajadores; 4. Constituir un jurado arbitral que deberá pronunciarse, sobre la restitución de dichos empleadores, sobre las condiciones para el traslado definitivo de los talleres a las cooperativas de trabajadores, y sobre el monto de la indemnización que las empresas deberán pagar a los empleadores.

Esta comisión investigadora deberá remitir su informe a la comisión municipal de trabajo e intercambio, la cual deberá presentar al Municipio, a la mayor brevedad, el proyecto de decreto que satisfaga los intereses de la Comuna y de los trabajadores.

16 de abril de 1871

ANTES DE LA PRIMERA GRAN GUERRA

CGT 1900: BROTES DE AUTOGESTIÓN

Patrick Le Tréhondat

El congreso de la CGT de 1900 invitó a sus activistas a participar en las juntas directivas de las cooperativas o “crearlas nuevas” y “hacer que el principio comunista se aplique en la mayor medida posible”. La lectura de los textos de los congresos de la organización sindical de 1894 a 1914 muestra que entonces hubo una presión de autogestión en torno a dos cuestiones: la marca sindical y las cooperativas.

El congreso de 1898 abordó por primera vez la propuesta de creación de panaderías municipales. El informe de la 15ª comisión explica el proyecto: tales panaderías permitieron “proporcionar pan para todas las familias al precio más bajo posible”. Las panaderías ya existen, dice el informe, “y sabemos que el gobierno central se opone a ellas”. En apoyo de la viabilidad del proyecto, la comisión proporciona un ejemplo del cálculo del precio del pan por 100 kg de trigo. Pide “propaganda activa de todos los sindicalistas”: “Que cada uno, según sus medios, deba hablar de ello en reuniones públicas

[...] e imponer a quienes buscan el poder ponerlo en su programa. La discusión subsiguiente ilumina los problemas. El delegado Dubois de la Boucherie parisina mencionó inmediatamente la necesidad de farmacias municipales. Coquet, del sindicato de trabajadores molineros de Ille-et-Vilaine, dice que estudia el tema desde 1871 y ve en la influencia de los molineros y comerciantes de granos en los municipios la imposibilidad de llevar a cabo este tipo de proyectos. Recomienda pasar primero por las cooperativas. Para Sabourin, del sindicato de impresores de Seine, las formas cooperativa y municipal son complementarias. Beausoeil, por su parte, se opone a la “burocracia excesiva” que engendraría la municipalización: “Los trabajadores deben organizarse fuera de la injerencia del Estado”.

En su resolución, “el congreso se declara a favor del monopolio de la compra de trigo encomendado al Estado, la instalación de molinos harineros departamentales y comunales y la creación de panaderías municipales en conjunto con las organizaciones de trabajadores”. La demanda de panaderías municipales se puede encontrar en los textos del congreso de 1918.

La marca sindical

En el congreso de Rennes de 1898, Maynier, de la Typographie parisienne, presentó un informe sobre esta cuestión en el marco de una comisión también dedicada al

“boicot y al sabotaje”. De manera preliminar, considerando que las solicitudes realizadas al Estado tienen pocas posibilidades de éxito, el relator indica que está “convencido de que ha llegado la hora en que el proletariado debe iniciar la serie de reformas realizables”. Agrega que la imposición de la marca sindical no necesita de los funcionarios municipales ni de la benevolencia de la prefectura: “Se necesita la membresía absoluta de los interesados, es decir, de los trabajadores. Recuerda los primeros pasos dados en su implementación desde los congresos de Tours y Toulouse donde la Federación del Libro había pedido mencionar al pie del impreso “Trabajo realizado por trabajadores sindicalizados”. Mención que también llevan los textos editados de los congresos de la CGT. Maynier informa al congreso que en París, “una veintena de periódicos, de diferentes tonalidades, han puesto la marca... y durante estos dos últimos años, cerca de veinte impresores de París han acudido al Sindicato para pedirnos trabajadores con el único fin de poder justificar la aplicación de esta mención”.

“América, de la que estamos tomando prestados ejemplos”, agrega, está por delante. Como tal, cita el periódico *American Federationist* que menciona 27 marcas sindicales, incluidas las de los peluqueros, barrenderos y sastres. La implementación de la marca no depende solo de los empleados. De hecho, precisa que “en el caso de que un jefe se rebele a la idea sindical, el deber de un cliente que también está sindicalizado es hacer comprender al jefe su verdadero interés...”.

Este comportamiento activo del consumidor, Maynier lo extiende al apoyo de las cooperativas de trabajadores y exige que “se haga una propaganda activa en los sindicatos para que

todos los miembros asuman el compromiso de consumir solo en los comerciantes de vino que abastecen de botellas de la Verrerie Ouvrière [d'Albi]”, entendiéndose que la Unión del Vidrio tendrá que preparar su marca y que la botella la lleve. Signo de los tiempos y del sexismo que también le impone su impronta, Maynier añade sobre el tema de la elección selectiva del consumo: “En casa, él [el sindicalista] le dice a su mujer “A partir de ahora, adquiere los suministros solo en tal o cual tienda”.

Al finalizar su trabajo, la comisión, cuyo ponente es Émile Pouget, propone al congreso invitar a la Verrerie Ouvrière d'Albi a crear su marca pegarla en sus botellas y que se exhiba en los mercados laborales y oficinas sindicales de todos los demás “grupos o cooperativas”: “Como sanción por lo que se acaba de decir, la comisión insta a los sindicalistas a que velen por el respeto de las marcas sindicales y boicoteen a los distintos proveedores que las rechacen”.

En el Congreso de París de 1900, cuyo folleto de texto especifica en la portada “Trabajo patrocinado por trabajadores sindicalizados”⁷⁵, Maynier volvió de nuevo al informe sobre la marca sindical, término que fue adoptado. Les contó a los congresistas una escena sorprendente: “Vi en los *Champs de Mars*, trabajadores ingleses y canadienses. Uno de ellos sobre la etiqueta se desnudó frente a mí: “¿Mi abrigo? Mira la marca”. Su chaleco, sus tirantes, sus zapatos llevaban la marca: ciertamente cuesta más, me dijo, pero por otro lado esos trabajadores se ganan la vida. Maynier prosigue:

75 Decisiones del Congreso de Marsella (1897) y del Congreso Nacional de Empresas de París (1900).

“Recientemente los peluqueros hicieron su primer intento, había activistas entre nosotros que entraban a las peluquerías y les decían a los jefes: “¿Aceptaron las demandas de los peluqueros?” y principalmente fuimos a los que no las habían aceptado, y cuando un jefe nos respondió: “¡Soy el dueño de mi casa!”, dijimos: “Bueno, podemos ir a afeitarnos a otros lugares”. Estos debates sobre la marca se retransmiten en la prensa sindical e inundan la organización sindical. Así, en el número de octubre de *La Boucherie Ouvrière*, la publicación mensual de la Chambre Syndicale Ouvrière de la boucherie de Paris et de la Seine (carniceros), el delegado Dugoy concluye su informe con un lema: “¡La etiqueta debe encajar en nuestras costumbres!”

Dos años más tarde, la cuestión se volvió a abordar en el congreso de Montpellier. Los textos recuerdan que a propuesta de la Fédération du Livre, la cuestión de la marca (o la etiqueta o la marca de embarque, los términos evolucionan) se ha puesto en la agenda varias veces y su propósito es “informar a los consumidores sobre los productos que deben consumir, siendo estos productos elaborados por trabajadores en las condiciones determinadas por los sindicatos de trabajadores”. “Quedaba por aplicar, concluye la comisión, lo que quería hacer el comité confederal al establecer el cartel–etiqueta. El congreso especifica sus instrucciones de uso:

Este cartel–etiqueta, pegado en las tiendas de comerciantes y jefes que aceptan las condiciones sindicales, da a conocer a la clientela obrera que, preferiblemente, deberían consumir allí.

Sin embargo, la CGT reconoce que “el cartel-etiqueta recién creado no ha dado grandes resultados hasta la fecha. Además, es importante que los sindicatos que impusieron el cartel a los patrones lo den a conocer a la clase obrera y, hecho eso, cada sindicalista tiene el deber de ir donde el cartel le indique”. El cartel se renovarían trimestralmente e imprimirían en un papel de diferente color.

En la convención de 1904, la marca sindical se volvió a discutir. El delegado Bousquet critica la etiqueta del Libro que no contiene el mapa confederal que, si se extiende en otras uniones, corre el riesgo de crear confusión por la multiplicidad de etiquetas. En realidad, detrás de esta ausencia se escondía el debate sobre si la etiqueta debía ser federal o confederal. Para Villeval, la etiqueta pertenece a los sindicatos que se hacen responsables. De hecho, argumenta, si se firma un contrato que autoriza la etiqueta con el patrón, es el sindicato el responsable. En apoyo de su manifestación, cita la experiencia estadounidense y la carta del secretario general de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), Samuel Gompers, quien afirma que en Estados Unidos la marca es “puramente corporativa”. La confederación, según él, debe centralizar todas las marcas. Anteriormente, había surgido un conflicto entre la Federación del Libro y el comité federal sobre este tema cuando el Libro había producido su propia marca. Iniciativa que el comité federal había juzgado como una usurpación de sus prerrogativas. Villeval recuerda en su intervención que fue en 1883, en el informe de Auguste Keufer, uno de los fundadores de la Federación del Libro y delegado a la Exposición Universal de Boston “que vemos por primera vez en Francia describir este instrumento de combate”. Según

Villeval, el Sindicato del Libro ha mantenido desde entonces una “correspondencia luminosa” con el movimiento obrero estadounidense sobre el tema de la marca para estar plenamente documentado sobre el tema y naturalmente había abierto el camino a este método de lucha. “Es absolutamente necesario que cada corporación tenga un sello distintivo”, prosigue el delegado, porque “es necesario [...] que gocemos de la más amplia autonomía en nuestras respectivas organizaciones y esta autonomía no puede parar. Luquet dice por su parte que “es la federación de peluqueros la primera que pidió al comité federal que creara el cartel-etiqueta”.

En 1918, el Congreso de París decide la “creación y puesta en circulación de un sello o precinto de varias dimensiones y que contiene estas palabras: “Syndicat de... marca sindical”, así como un periódico, *La marque syndicale*, dedicado íntegramente a esta propaganda y que aparece bajo el control de un comité que será creado por la Federación del Libro. Además, el congreso exige “la asimilación legal de las marcas sindicales a las marcas comerciales” y decide “trabajar también por el establecimiento de una marca internacional”.

A pesar del voluntarismo de la Federación del Libro, la marca sindical no penetra. Solo los panaderos, lavaderos y cooperativas lo adoptaron durante un tiempo, así como los peluqueros que ponen el cartel-etiqueta en la vitrina de los salones. En el sector del libro, en cambio, la marca sindical se afianzó durante décadas.

Con estos límites marcados, se observará que, a pesar de muchos otros problemas a los que se enfrenta la muy joven

CGT, el debate sobre la marca sindical tiene más de veinte años y estando en la agenda de muchos de sus congresos, es una preocupación constante. La marca sindical constituye una intromisión subversiva en el derecho de propiedad. En efecto, la mercancía, cosa sagrada de los dueños de los medios de producción, debía declarar con la marca sindical su conformidad con los requisitos sociales del sindicato bajo pena de ser boicotada y bajar en sus ventas. Por lo tanto, la marca sindical plantea temprano la necesidad de un movimiento de consumidores. De hecho, para aplicarse de manera eficaz, como explica la Fédération du Livre, debe articular, frente a los patrones, las exigencias del trabajador asalariado y del trabajador– consumidor. Constituye un modo de reapropiación social de la mercancía cuyo valor de uso debe estar marcado con un signo social positivo constituido por la marca sindical y que es compartido y demandado por el trabajador y el consumidor.



El debate sobre las cooperativas

En 1901, según Georges Goutet, autor de un estudio sobre cooperativas, había 2.500 cooperativas de las cuales 1.684 eran de consumo y algunas tenían entre 12.000 y 15.000 socios. La

CGT, de la cual muchos miembros están involucrados en este movimiento, analiza su futuro y la posición de la confederación hacia ellos. La discusión es viva y contradictoria.

El congreso de 1898 en Rennes fue el primero en ocuparse de las cooperativas creadas por bolsas de trabajo o sindicatos. La primera preocupación es la aplicación en las cooperativas de los estándares sociales defendidos por el sindicato. En las cooperativas de producción se trata de eliminar todo el trabajo a destajo, de aplicar la igualdad salarial y la jornada de ocho horas, de buscar clientes en las cooperativas de consumo y viceversa para las cooperativas de consumo y comprar principalmente a las cooperativas. El delegado de la Bolsa de Niza anuncia la formación de una cooperativa de panadería de la que el 30% de los beneficios se destinará a proporcionar pan gratis a los desempleados. Pide que las bolsas apoyen las iniciativas de las cooperativas de consumidores y considera que estas iniciativas pueden atraer a los sindicatos que vean así la utilidad del reagrupamiento confederal.

En Rennes, informa un delegado, se ha formado una cooperativa de producción y una segunda está en proceso de serlo. La Bolsa Bretona ha creado una sociedad de consumo, la Familia Rennes, de la que los propietarios y comerciantes no pueden ser miembros. La cooperativa compra sus bolsas a otra cooperativa de París a la que paga más pero a la que prefiere apoyar. También compra sus botellas en la Verrerie d'Albi. Dos tercios de su junta directiva están integrados por trabajadores sindicalizados. El delegado de Nantes, por su parte, subrayó el peligro de que las cooperativas de producción entren en competencia. Al final del debate el congreso expresa el deseo

de que “las sociedades cooperativas de consumo se comprometan a dar sus suministros con preferencia, a igual precio y calidad, a empresas de producción similares [...] y así afirmar, de manera práctica, su solidaridad cooperativa”.

¿Enemigo o instrumento de lucha?

En 1900, el tema de las cooperativas estaba en la agenda. El primer orador en el debate es el delegado Bourderon. Denuncia “el espíritu de lucro que domina muchas cooperativas”. Se enteró de que las cooperativas “colosales” del Sena se han comprometido a proveerse de comerciantes “pagando a sus trabajadores 5 francos mientras que la tarifa del sindicato es de 6 francos”. Es necesario, según él, que las cooperativas obliguen a los proveedores a demostrar que pagan la tasa del sindicato: “Sería más fácil que los comerciantes que buscan abastecer a las cooperativas sean numerosos. Asimismo, el delegado Brun se alarma por el hecho de que “en algunas cooperativas de producción los trabajadores están más explotados que entre los empresarios”. Concluye que “las cooperativas no pueden prestar servicios a la clase trabajadora y creemos que es sobre todo gracias a los sindicatos que lograremos la emancipación de los trabajadores”. Otro delegado agregó que “en las cooperativas de producción, miramos a los sindicalistas como malhechores”. Continúa la discusión.

Peschard de los Tailleurs de pierre de la Seine “quiere que, creadas en un espíritu de emancipación, ellas [las cooperativas] sean, en definitiva, una imagen de nuestro ideal social; esto demostraría que la capacidad del proletariado para administrarse a sí mismo se viese antes de que el capitalismo sea derrocado, es decir, en la sociedad futura. Desafortunadamente, encuentra que no es así, relata su mala experiencia en una cooperativa de consumidores y denuncia enérgicamente las prácticas de muchas cooperativas. Para concluir, recuerda: “El día que se declare la huelga, los trabajadores tendrán que ser capaces de gestionar ellos mismos. Bouchet declaró al congreso: “Los sindicatos de Lyon no creen en la utilidad de lanzar al proletariado por el camino de la cooperación. Si el delegado de Siffait tomó nota de esta situación y cita el caso de la cooperativa La Moissonneuse “gestionada por trabajadores bandidos”, sin embargo considera que “las cooperativas deben servir como los primeros niveles de emancipación de los trabajadores porque así se forman los organizadores”. Dirigiéndose a algunos delegados, continuó:

Entonces, si hay algunas [cooperativas] que son egoístas, es su culpa. Cuando queremos pelear, vamos a la batalla, y no es detrás del enemigo que criticamos lo que está haciendo. [...] Debemos organizarnos económicamente. No queremos a Jaurès más que a Vaillant y los demás; queremos sindicalistas que se organicen económicamente y cuando estemos organizados, no temeremos a todos estos señores, haremos lo que queramos. [...] Es necesario que los sindicalistas ingresen masivamente a las

cooperativas de consumo y hagan lo necesario para el desarrollo económico y la Revolución.

Otros delegados también denuncian las cooperativas sujetas a la Ley del Capital. En cuanto al delegado Souleroy, declaró: “Entremos masivamente a las cooperativas y cambiaremos el nivel de pensamiento existente; tienen tendencias burguesas, ¡las haremos socialistas! Según él, con las cooperativas los trabajadores “aprenderán a gestionar”. En la misma línea, Clément, del gremio de cerrajeros, añade que tiene el mandato de apoyar a las cooperativas. Vuelve a las malas prácticas de algunas de ellas:

Todas las cooperativas tienen su cuna en los sindicatos y, en general, fueron creadas por militantes que luego se embarcan en la acción burguesa, porque cuando abogaban por la cooperación, no pensaban en la emancipación de las masas, sino su propia emancipación personal.

Vuelve a la cuestión de la etiqueta o marca sindical que debe imponerse a todas las cooperativas de producción como garantía social:

Entonces, en lugar de luchar contra las cooperativas, debemos en el estado actual de la sociedad desarrollarlas en la medida de lo posible y brindarles servicios sociales; todos los activistas sindicales deben afiliarse a las cooperativas, hacerse cargo de las juntas directivas y hacer prevalecer el espíritu sindical.

Pommier, de Tours, cree que una cooperativa “no podría dar nada desde el punto de vista de la emancipación de los

trabajadores, excepto con la condición de abarcar todos los elementos o de estar organizada en sociedad bajo el control de todas las organizaciones de trabajadores”. Y por citar el ejemplo de su pueblo “infestado de cooperativas burguesas que habían incluido a parte de los trabajadores” entonces “fundamos una cooperativa, La Prolétarienne, basada en principios socialistas y si también está vegetando es porque los trabajadores también siguen la corriente burguesa”.

Al final de la discusión, considerando que la cooperativa “es un entorno propicio para la propagación de las ideas de solidaridad y los conocimientos necesarios para la administración de la sociedad futura”, y “que la mayoría de las cooperativas de producción actuales no se basan sobre principios burgueses y egoístas”, el congreso considera que “es por tanto interesante que el elemento sindical se apodere de los consejos de administración de las cooperativas”. Las cooperativas se convertirían entonces en “talleres cooperativos, propiedades comunes, una especie de futuros talleres comunistas”. En consecuencia, el congreso también invita a los miembros del sindicato “a ingresar a las cooperativas de consumo... y hacer cumplir el principio comunista en ellas en gran medida”.

Esta orientación guiará todos los textos de la CGT en los años siguientes. Al escuchar las discusiones en el congreso, podemos adivinar que el movimiento cooperativo de principios de siglo no era homogéneo y que era un tema político para el movimiento obrero. De hecho, parte del movimiento está sujeto a la ley del Capital y reproduce la ferocidad de la explotación capitalista. Además, las cooperativas son a veces

un instrumento de corrupción de activistas y apropiación indebida. También socavan el movimiento sindical y su independencia de clase. Pero es precisamente por estas razones, como explican muchos delegados, que la batalla política debe librarse dentro del movimiento cooperativo para devolverlo a las bases socialistas. Empujar los tentáculos del Capital, ganar terreno, liberar espacios, esta es la perspectiva expresada por los sindicalistas de la época. Porque el movimiento cooperativo es un arma para la constitución de una clase de explotados que sea capaz de tomar las riendas de la sociedad, plantear con su experiencia práctica independiente la cuestión del poder y construir una alternativa social y económicamente creíble. Esta lucha, como sabemos hoy, será perdida.

Sin embargo, el contenido de estos debates, que se remonta a un siglo, no ha llegado a su fecha de vencimiento y resuena hoy en la época de Fralib. y la Fabrique du Sud. Evidentemente, cualquier parecido con la situación de hoy no es accidental.

Junio 2014

Para saber más

Congreso CGT, [www. ihs.cgt.fr/spip.phpPrubrique70](http://www.ihs.cgt.fr/spip.php?rubrique70).

Le Crom, Jean-Pierre, [http: // ha l.archives-ouvertes.fr/docs/00/19/45/42/PDF/ label-297-309.pdf](http://l.archives-ouvertes.fr/docs/00/19/45/42/PDF/label-297-309.pdf).

LA HISTORIA EXTRAORDINARIA DE LA COOPERATIVA L'ÉGALITAIRE, 1876–1914

Patrick Le Tréhondat

A raíz de la sangrienta derrota de la Comuna de París, el movimiento obrero está buscando formas de reconstruirla.

Las cooperativas de trabajadores de producción o consumo son uno de los medios. Sin embargo, estos son objeto de amargos debates entre quienes defienden esta forma de autoorganización social y económica y quienes la denuncian como ilusoria. La historia de la cooperativa l'Égalitaire (La Igualitaria) en el décimo distrito de París, ilustra todos los temas de este debate que no es muy diferente al que existía en la década de 1970 en torno a la autogestión.

En su edición del 28 de junio de 1876, Le Rappel, periódico republicano publicó un llamamiento “a los ciudadanos del distrito 10 de París,” para la realización de una “cooperativa de alimentación” porque, según dicen sus creadores, “la ruta más segura para lograr el bienestar general es la emancipación económica de los trabajadores”. Entre los iniciadores de esta convocatoria, encontramos: Léon Guérin, miembro de la

cámara sindical de pianos y órganos; André Murat, mecánico, ex teniente de alcalde del décimo distrito de París elegido en 1870, fundador y ex anfitrión del primer equipo directivo de la I Internacional influenciado por el proudhonismo (está presente en 1864 en la reunión de Londres que verá el nacimiento de la Asociación Internacional de Trabajadores); Louis Pagèze, que más tarde participó en la *Revue socialiste* con Benoît Malon; y finalmente Boudin, comerciante de vinos.

El 31 de agosto de 1876, treinta y un socios fundaron la cooperativa. Tres meses después de su fundación, l'Égalitaire, junto con otras cooperativas, participó en el primer congreso obrero, una especie de fundación unitaria para la reconstrucción del movimiento obrero tras la derrota de la Comuna que también reúne a representantes sindicales y discutirá, en particular, las cooperativas de producción y consumo.

En sus inicios, la cooperativa ofrecía víveres y vino. Los precios cobrados son entre un 14 y un 17% menos costosos que en el comercio, en un momento en que, en los ingresos del trabajador, la alimentación representaba el 80% de los gastos. Para Murat, uno de sus fundadores, la cooperativa no debe limitarse a la venta de productos de consumo. En este período “cuando no había libertad de reunión, [los cooperadores] se decían a sí mismos que l'Égalitaire sería un excelente centro para reunirse, para discutir asuntos públicos después de haber hecho los negocios de la empresa, en una palabra una acción política más eficaz que los esfuerzos aislados”.

El 26 de septiembre de 1876, la cooperativa se trasladó a una pequeña habitación del nº 31 de la calle de la Chopinette (hoy rue Sainte–Marthe). Cuando comenzó, la tienda estaba abierta los domingos por la mañana y tres veces por semana. Cuatro años después de su fundación, l'Égalitaire ofrece muchos productos: especias, perfumes, artículos de farmacia, menaje del hogar, calcetería y licores. En 1883, la tienda estaba abierta todo el día y se contrató a un empleado. Se abrió una carnicería cerca de la tienda y se creó un fondo de previsión en beneficio de los miembros.

Los miembros pueden elegir entre dos estatutos diferentes: adherentes o miembros. Los socios adherentes pagan una contribución de 5 francos y pueden comprar los productos de la cooperativa. Los miembros deben pagar 50 francos y tener derecho a voto en la gestión. Las ganancias se distribuyen entre los miembros en proporción al monto de sus compras. El pago de los 50 francos se puede escalar. La cooperativa está gestionada por 18 miembros y una comisión de control de trece miembros. También hay una comisión de investigación de seis miembros. Tres ausencias consecutivas a las reuniones pueden provocar la pérdida de la membresía. Los miembros de los órganos de dirección se renuevan por tercios cada seis meses. Al final de un mandato, no pueden ser miembros de un comité durante seis meses. Las reuniones generales de miembros se organizan los domingos cada tres meses.

En 1877, el número de miembros se duplicó y, el 31 de diciembre de 1888, L'Égalitaire tenía 1.214 adherentes y 285 miembros. En 1887, L'Égalitaire compró un terreno en 17 rue Sambre–et–Meuse (antes rue de la Chopinette) y mandó

construir allí un edificio que constaba de grandes bodegas, una planta baja y un segundo piso donde, además de una gran tienda minorista, hay tres salas con paredes móviles que proporcionan una gran sala de reuniones. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores organizan allí reuniones.

Una cooperativa militante

Cuando en 1896 la cristalería de Albi se transformó en una cooperativa de producción, L'Égalitaire la apoyó activamente. Suscribió acciones de la nueva cooperativa y, en particular, se comprometió a comprar botellas a un 20 % del precio de venta. Más tarde, cuando la cooperativa, apoyada por Jean Jaurès, experimenta dificultades económicas, es con la ayuda de otra cooperativa, l'Avenir de Plaisance, que se recogen 100.000 francos y se prestan a los vidrieros de Albi. Sin embargo, entre los miembros de L'Égalitaire, este préstamo no es bien visto. La ira ruge ante lo que se supone malversación de fondos y circulan peticiones contra este adelanto de fondos a lejanos fabricantes de vidrio.

Se convoca rápidamente una asamblea general un domingo. Alfred Hamelin del comité de apoyo a la cristalería parisina está presente. Tranquiliza a los 4.000 miembros presentes y los convence políticamente de la corrección de este acto de solidaridad.

Ese mismo año, L'Égalitaire participó con l'Avenir de Plaisance (que cuenta con 3.000 socios) en la creación de una Bolsa de sociedades cooperativas a la que se sumaron otras

pequeñas cooperativas. Su sede se encuentra en las instalaciones de L'Égalitaire. Los debates sobre la Bolsa se escinden rápidamente entre quienes favorecen un movimiento cooperativo políticamente neutral y quienes lo ven como un instrumento de emancipación del proletariado. Por cada miembro de la Bolsa, se pagaron diez centavos para propaganda socialista (folletos, universidades populares, etc.). Sin embargo, en 1900, quizás signo del desinterés de los activistas a favor de la acción de los partidos obreros o de una crisis de crecimiento, L'Égalitaire declaró a la Bolsa la reticencia de sus afiliados a este pago militante y la abandona. Volvería a ella unos años después.

A principios del siglo XX, L'Égalitaire alcanzó una facturación de 4 millones de francos, tenía dos edificios y 8 000 miembros. Desde su fundación, la cooperativa aportó 720.000 francos en “descuentos” a sus socios. En 1908, empleaba a 67 personas que crearán su propio sindicato. Esta sindicalización provocará muchos debates dentro de la cooperativa. Para algunos, es “la negación de cualquier ideal social ya que las cooperativas deben ser el embrión de la futura sociedad que esperan los trabajadores”. En 1909, en el congreso de la Bolsa de cooperativas, L'Égalitaire defendió una moción que obligaba a las cooperativas a contratar a su personal entre los miembros de los sindicatos afiliados a la CGT.

En la asamblea general del 14 de octubre de 1906, se decidió establecer una permanencia para recoger suscripciones y abonos a *L'Humanité*. La cooperativa también donará 200 francos al diario socialista. El compromiso de varias cooperativas a favor de los medios de difusión obreros fue

masivo. Por su cuenta, suscribirán 206 acciones del diario, mientras los sindicatos suscribirán 95 y grupos políticos solo 94.

En 1908, la cooperativa tenía 7.376 socios y había realizado entregas a domicilio durante dos años. Ese mismo año, organizó una excursión de apoyo a los huelguistas de Draveil en el bosque de Sénart en la que participaron mil personas “al son de la Internacional” interpretada por la cooperativa.

Con el acercamiento de la Gran Guerra Imperialista, un proyecto de concentración comercial de cooperativas envolvió a L'Egalitaire. En 1914, se convirtió en una rama de la nueva Unión de Cooperadores de París.

Empieza otra historia. Los trabajadores activistas se están alejando de los órganos de dirección, imponiéndose profesionales del comercio. Después de múltiples transferencias, el edificio Égalitaire fue adquirido en 1927 por la Librairie du Travail, que aspira a ser una cooperativa de publicación y distribución. El día 17, el local de la rue Sambre-et-Meuse se convirtió en un lugar de encuentro de sindicalistas revolucionarios y activistas antiestalinistas. En particular, se publican obras de Trotsky, Victor Serge, Pierre Monatte, Alfred Rosmer y Rosa Luxemburg. Desafortunadamente, en 1938, una quiebra provocó la venta de sus acciones en una subasta.

La caída de L'Egalitaire agrada a los detractores de las cooperativas, que verán al final la imposibilidad de que los oprimidos y explotados organicen, antes de la “Gran Velada”

liberadora, un espacio social y económico que les permita combatir la ley del Capital. Sin embargo, esta no fue la opinión de la CGT de 1900 en su congreso, que invitó a sus militantes a involucrarse en los consejos de administración de las cooperativas, a “crear nuevas” y “hacerlas implantar en gran medida el principio comunista.

De hecho, el eje estratégico de la huelga general no puede ser suficiente a los ojos de muchos trabajadores militantes para lograr el derrocamiento del capitalismo. Es necesario articular su construcción con dos objetivos.

En primer lugar, hacer que la clase explotada aprenda a gestionar la sociedad desde sus propias necesidades. Durante este aprendizaje, los cooperadores inventan una cultura autónoma de emancipación y prácticas sociales y económicas que perfilan los contornos de una alternativa que evitará a largo plazo volver a caer en un sistema opresivo. Entonces, ya en ese momento, las cooperativas se encontraron con este peligro. Los males de la corrupción se extienden entre algunas de ellas y fueron denunciadas enérgicamente. Ahora también sabemos que el peligro de la burocratización de las instituciones de autogestión, según aprendimos de la historia del siglo XX, es sin duda la trampa en la que una nueva construcción social emancipatoria puede caer. Por tanto, para proteger de este tipo de degeneración cualquier proceso revolucionario, no podemos conformarnos con declarar intenciones o buena voluntad. Debemos pensar en la construcción de nuevas relaciones sociales de las que las cooperativas sean semillas y laboratorios.

El segundo objetivo es igualmente político. En la conquista del poder, también es necesario demostrar de manera práctica e inmediata al mayor número posible de personas la superioridad sobre la ley del lucro, de la cooperación social y económica de productores y consumidores. Si la denuncia de las fechorías del capitalismo puede, en términos de propaganda, encontrar la simpatía, incluso la adhesión, del mayor número, el rechazo difuso del sistema dominante en la conciencia no constituye para todos más que su descalificación política y no lleva a considerar ipso facto su destrucción como la única vía necesaria, practicable y realista. Llegar allí requiere experiencias prácticas masivas en las que esta necesidad sea compartida por el mayor número. En esta perspectiva, las cooperativas, por tanto, también participan en la construcción de una hegemonía ideológica del campo del trabajo que legitima la transformación social o, dicho de otro modo, hace creíble la perspectiva del socialismo autogestionario.

Al mérito de esta aventura, destacaremos la longevidad de L'Égalitaire y sus treinta y ocho años de actividad. Nótese también su importante contribución económica al bienestar social inmediato. De hecho, en un distrito cuya población ha cambiado durante el período (1876–1914) de 130.000 a 150.000 habitantes, que puede ser de entre el 5 y el 15%, dependiendo del año, la población del distrito 10 de París se ha beneficiado de la ventaja económica de contar con la cooperativa. Finalmente, cabe señalar que también ha constituido un espacio de intercambios y actividades políticas, libre de cualquier constreñimiento, independiente del Estado y participado, en su medida, en la reconstrucción de una conciencia socialista a lo largo de los años que siguieron a la

derrota de la Comuna de París. En 1910, Louis Hélie, futuro diputado de la SFIO, juzgó algo mecánicamente que “la cooperación es la escuela primaria, el sindicalismo es la escuela secundaria y la acción general es el Partido”. Sin lugar a dudas, L'Egalitaire fue desde el siglo XIX una universidad de excelencia en la autogestión.

Mayo de 2014

Para saber más

Société historique du 10e arrondissement de Paris, L'égalitaire: Histoire singulière d'une utopie ouvrière, <http://hv10.org/>.

FRENTE POPULAR

UN INTENTO DE GESTIÓN DIRECTA

Patrick silberstein

Julio de 1936. Mientras las huelgas decrecen y todo vuelve a ser posible... para los empresarios, se produce un hecho que, si no sin precedentes, parece ser completamente incongruente tras los acuerdos de Matignon. En Marcq-en-Barœuil, en el norte, después de veintiocho días de huelga, los 650 trabajadores de la fábrica de galletas y chocolate Delespaul-Havez ponen la fábrica en marcha por su propia cuenta.

Cuando se firmaron los acuerdos de Matignon el 8 de junio, los 400.000 huelguistas de Nord-Pas-de-Calais obligaron a los patronos a firmar acuerdos sectoriales (minería, textiles, metalurgia). Triunfa el Frente Popular, hay que reanudar el trabajo, porque como indica Maurice Thorez, secretario general del PCF, “no todo es posible” (Lefranc, 1974: 164–165). Por su parte, los líderes de la Bolsa de Trabajo de Lille ahora

están pidiendo desconfiar de los “agentes provocadores” que soplan sobre las brasas de las huelgas.

De hecho, la situación vuelve a ser tensa en la región. Si la combatividad de los trabajadores surge reforzada de los acontecimientos de mayo–junio, los empresarios del Norte, los que “subvencionan abiertamente la Croix–de–Feu”⁷⁶ (Rioux, 1974), se muestran reticentes a ceder a los aumentos salariales y al reconocimiento de los derechos sindicales.

La situación, bloqueada, “puso en la agenda la necesidad de pasar a otra etapa de lucha”, como escribe la revista del Partido Obrero Internacionalista (trotskista), *La Lutte Ouvrière*, en su edición del 11 de julio. Así, después de apoderarse de los libros de contabilidad y anotar “la cantidad de beneficios y la ordenada participación que los patronos se reparten entre ellos antes de cualquier desembolso a los accionistas” (*La Lutte Ouvrière*, 11 de julio), los trabajadores de Delespaul–Havez deciden, el Viernes 3 de julio, “forzar la apertura de negociaciones serias” (Rioux, 1974), para reiniciar la producción por cuenta propia.

El comité de huelga se dispuso entonces a poner la fábrica “en funcionamiento”, reforzando los “servicios de defensa” y a partir del sábado 4 por la mañana, “la fábrica ha comenzado a funcionar”.

La emoción de los empresarios y las autoridades locales, dice el corresponsal de *La Lutte Ouvrière*, está entonces en su

76 La Croix-de-feu fue una liga política y organización paramilitar francesa de derechas activa durante el período de entreguerras entre 1927 y 1936. [N. e. d.]

apogeo. El prefecto invoca la ilegalidad del proceso, La Croix du Nord habla de “acciones” comprendidas en el derecho civil y amenaza con los rigores de la ley a quienes atacan “la propiedad ajena”. Por su parte, *L'Écho du Nord* escribe que los trabajadores “pretenden ser autónomos” y revela a sus lectores que “ningún gerente, capataz o capataz regula el trabajo. Sólo los dos delegados del comité de huelga, Los señores Demol y Tourbier, velan por la organización y el buen orden en los tres edificios de la fábrica”. Interrogados por el diario, los dos delegados anunciaron que los huelguistas “pretenden continuar la producción” y abrir un “mostrador de ventas” en la puerta de la fábrica. También afirman tener suficiente materia prima para trabajar durante varios meses...

El diario también se hace eco de una noticia que siembra miedo: el contagio podría extenderse a otras empresas aún en huelga: los trabajadores de la fábrica de galletas de Lille Geslot–Voreux anunciaron el próximo “reinicio de la fábrica sin apoyo de la dirección” y los de Six de Fives empezaron a vender su pan de jengibre.

Una llamada al apoyo de “toda la clase obrera en esta batalla para dirigir la fábrica nosotros mismos”

Mientras las máquinas estaban en funcionamiento, a la 1 p.m. del sábado, la gerencia hizo que los empleados municipales cortaran el suministro de agua y electricidad. Esa misma noche, el ministro del Interior del Frente Popular y

teniente de alcalde de Lille, Roger Salengro⁷⁷, llega a la ciudad para detener el movimiento y para encontrar una solución y organizar la contención de la epidemia. Como señala Jean–Pierre Rioux (1974), “se da una orden de silencio a los principales periódicos nacionales del Frente Popular [...], ni *Le Peuple*, ni *L'Humanité*, ni *Le Populaire* dirán una palabra de la iniciativa de los huelguistas”. Solo *Le Temps*, el órgano del Comité Forges, se hace eco de este crimen de lesa majestad en su edición del lunes 6 de julio, sugiriendo que el fracaso de los trabajadores de Delespaul–Havez que “habían intentado explotar por su cuenta la fábrica de chocolate”, había sido facilitado por “la intervención de la Bolsa de Trabajo de Lille”.

Subrayando así la dificultad en la que se encuentra la iniciativa de Delespaul–Havez, el comité de huelga anuncia que cortándose el suministro eléctrico, sin “posibilidad alguna de que se restablezca”, los huelguistas iban a “operar la fábrica por sus propios medios e iban a hornear pan para uso propio” y para distribuir gratuitamente “a todos los necesitados de la ciudad”.

Como el miedo es a veces un buen asesor, los empresarios de las industrias alimentarias del Norte, bajo los auspicios del

77 Al comentar sobre el suicidio de Roger Salengro (18 de noviembre de 1936), en *L'École émancipée* del 6 de diciembre de 1936, Alexis Bardin escribe que había sabido “resolver, reducir, aniquilar el levantamiento [...] de la clase trabajadora en junio pasado. De ese modo prestó el mayor servicio posible a la burguesía capitalista. Perdió irreparablemente el derecho a la confianza proletaria, pero no se ganó la confianza y el apoyo de los explotadores [...]. A medida que, bajo sus esfuerzos, se apagaba el primer estallido revolucionario de los trabajadores, aumentaban las provocaciones y la soberbia de las tropas armadas y de la prensa reaccionaria, y el ministro burgués del Interior, preso voluntario de la legalidad republicana, había destruido con su manos del formidable apoyo de la clase obrera, se dio cuenta de que se había atado de pies y manos ante las tropas del enemigo ”(Rioux, 1973).

Ministro del Interior, acordaron negociar y cedieron en muchas demandas. El 8 de julio, Roger Salengro declaró ante el Senado que el gobierno ya no toleraría ninguna ocupación de fábrica y el 19 de julio, durante una reunión en la región de Lille, pidió a la clase trabajadora del Norte que “de ejemplo” de “paciencia y madurez política” (Rioux, 1974).

Delespaul–Havez firmó un acuerdo el 24 y la fábrica fue evacuada. El día 25, cientos de huelguistas marcharon por la ciudad y agradecieron al municipio la ayuda que les brindó durante este conflicto.

La Lucha Obrera del 11 de julio de 1936 señala que “las clases trabajadoras más explotadas, más victimizadas, han despertado y muy rápidamente están desarrollando las soluciones más enérgicas que llegan al corazón del sistema capitalista”. Jacques Danos y Marcel Gibelin (1972) señalan que si “las ocupaciones no van acompañadas de explotación directa”, la huelga con ocupación de las empresas fue sin embargo una “manifestación elemental de apropiación colectiva”. Estas tendencias, escriben, no se formulan todavía explícitamente.

El 6 de junio, el secretario de Metalurgia de París observa que si los ministerios no actúan, los trabajadores de las fábricas “tomarán la dirección directa de la producción”. Sin embargo, si los trabajadores siderúrgicos, “por boca de sus delegados, piden la explotación directa”, el texto que adoptan “se reduce en última instancia a un llamado a la requisita y al establecimiento de empresas bajo la autoridad del Estado”.

Si apenas conocemos otro ejemplo que el de Delespaul–Havez “del reinicio de una fábrica por parte de los huelguistas en 1936, y sobre todo de este afán de gestionar los propios trabajadores su producción”, como apunta Jean–Pierre Rioux (1974), podemos ver en ciertas declaraciones algunas formas de realizar el “todo es posible” querido por Marceau Pivert.

Así, el Syndicat de l'Isère de la Federación General de Educación estimó el 18 de junio de 1936 que “las consignas centrales deberían ser el control obrero [...] de la producción y la gestión financiera de las empresas” (Rioux, 1973).

Por su parte, las Juventudes Socialistas de Seine afirmaron en julio que aunque un gobierno del Frente Popular ocupara el poder, no debemos olvidar cual es “el objetivo final del socialismo” y que es este mismo gobierno el que brinda “posibilidades” de tener éxito”.

El consejo ejecutivo de la organización juvenil de la SFIO pidió el establecimiento de comités de fábrica y de empresa con el fin de construir “los medios esenciales para pasar de la ocupación a la toma del poder, de la ocupación de empresas a la toma colectiva de fábricas, de la gestión de los explotadores a la gestión obrera” (Rioux, 1973).

Así, es posible identificar durante el Frente Popular manifestaciones de la voluntad obrera de apoderarse de la producción misma en boca de quienes proponían “organizar con audacia” la continuación del trabajo sin la ayuda de los empresarios, o que lucharon para que “terminada la huelga, los

comités de fábrica, [no solo aseguraran] el control de los trabajadores, sino que preparasen un plan de gestión, empresa por empresa” (*La Lutte ouvrière*, 19 de junio de 1936).

junio 2015

Para saber más:

Danos, Jacques et Marcel Gibelin (1972), *Juin 36*, t. 1 et 2, Paris, François Maspero.

Lefranc, Georges (1974), *Histoire du Front populaire*, Paris, Payot.

Rioux, Jean-Pierre (1973), *Révolutionnaires du Front populaire*, Paris, 10/18.

Rioux, Jean-Pierre (1974), « 1936 : Des grévistes lillois remettent l’usine en marche », *Le Peuple français*, n° 14, avril-juin 1974.

La Lutte ouvrière, archives de l’association Radar, www.association-radar.org/.

LA LIBERACIÓN

AGOSTO DE 1944: DEL CONTROL A LA AUTOGESTIÓN

Simonne Minguet

Soy elegido. Este es el comienzo de mi carrera como delegado trabajador.

En Caudron. [...] Pasamos luego hacia la oficina del odiado capataz de toda la fábrica, un colaborador de confianza que en particular utilizó su autoridad para intimidar a las mujeres.

Me complace decirle que ya no lo queremos y que todo lo que tiene que hacer es irse. [...]

Inmediatamente comenzamos a redactar nuestro libro de demandas [...]: vuelta inmediata al trabajo; 50% de aumento de los salarios y, posteriormente, aplicación de la escala móvil de salarios; pago de vacaciones de 1943 a refractarios y licenciarios; pago total de las horas no laborables; control de los trabajadores sobre la contratación; control efectivo sobre alimentos y comidas; reintegro de todos los despidos refractarios y políticos.

Escala móvil de salarios, control de los trabajadores, ya habíamos ido más allá del 36; y lo que no obtuviéramos lo íbamos a tomar, incluso con respecto a la cuestión vital del reabastecimiento de combustible.

[...] Pasar directamente a la gestión[189]. [...] En la asamblea general del 11 de septiembre, preguntamos al personal de Renault–Caudron si aceptan retomar el trabajo con una nueva gestión provisional propuesta por los trabajadores y técnicos.

[...] Tenemos objetivos por alcanzar. [...] Sin embargo, estos objetivos no son simples. Esta es una conversión completa de la planta y sus métodos de gestión. Ya no vivirá al ritmo de la producción de la guerra Messerschmitt, sino que volverá al de la fabricación del Goéland, nuestro famoso “avión de madera” [...] y esto, bajo una dirección nueva, elegida por el personal. [...] Un administrador provisional, delegado del ministerio del aire había llegado a la fábrica [...].

Sin embargo, la Junta Ejecutiva Central (CEC) [nuevo nombre del comité de trabajadores] continuó su labor de organización y gestión de la fábrica: problemas de suministro de carbón y electricidad, inspección de bancos de pruebas, pago de aprendices, pago de milicianos etc. [...] Así, empíricamente y por ensayo y error, mezclando un lenguaje de clase y el lenguaje patriótico del PC y la CGT, los militantes de Caudron, ayudados y aprobados por el conjunto de la fábrica, se acercaron a una nueva, experiencia autogestionada. Realmente fue solo el comienzo. Además, durante los pocos meses “calurosos” del verano y el otoño de 1944 en Caudron, nadie pronunció las palabras “autogestión”, “autogestionado”, etc.

[...]. El informe presentado por la CEC de Caudron a la dirección de la CGT explica:

Llegamos a una [...] evolución de la clase trabajadora. Se capacitarán nuevos ejecutivos, es una escuela sindical. Serán susceptibles, y deberán poder hacerse cargo de todo el destino económico del país. Necesitan ser iniciados.

La guerra contra los trusts la libran los trabajadores que crearán así un nuevo régimen y se verán a sí mismos, junto a los técnicos, los organizadores de la vida futura del país. Su posición cerca de los directores les allana el camino.

1997

Fuente:

Simonne Minguet, Mis años Caudron: Una fábrica autogestionada en Liberación, Paris, Syllepse, 1997.

COMITÉS DE GESTIÓN (1944–1945)

Gregory Madjarian

[...] Las ocupaciones de fábricas de 1936 son una fecha memorable en la historia de las luchas obreras en Francia, es necesario reconocer que la formación de comités de dirección, en 1944, puso en tela de juicio, si no la propiedad, sí la gestión capitalista de las empresas, siendo un hecho social de mucha importancia.

En la mayoría de los casos, los comités de gestión se crearon como resultado de medidas de depuración que golpearon a los capitalistas por actos de colaboración, pero en ocasiones son más una respuesta a la “huelga” de los empresarios, su oposición o su renuencia a reactivar el negocio. [...] Estos comités, suscitaron esperanza, contribuyeron en gran medida a la reanudación de la actividad industrial en el país. Su poder iba desde una simple función de asesoría hasta la gestión total de la empresa [...]

La creación de los comités de empresa en 1945 aprobados por los partidos políticos en el gobierno, lejos de constituir una concesión al movimiento obrero, otorgada en el clima político

de la era post-Liberación, más bien representó un freno a las iniciativas autogestionarias de trabajadores y empleados [...]

1980

Fuente

Grégoire Madjarian, *Conflits, pouvoirs et société à la Libération*, Paris, 10/18, 1980.

LAS REQUISAS DE MARSELLA, ENTRE LA AUTOGESTIÓN Y LA COGESTIÓN

Robert mencherini

1944. Marsella. Se requisan catorce empresas (transporte, construcción de equipos ferroviarios, reparación y construcción naval, manipulación portuaria). Quince mil empleados están preocupados y durante tres años experimentarán una forma de “gestión de los trabajadores”.

El 10 de septiembre de 1944 apareció en el *Boletín Oficial* de la Comisaría de la República de Marsella una orden de requisa de Aciéries du Nord (ADN), una gran empresa de reparación de locomotoras en Marsella⁷⁸. Esta dependía de un grupo nacional que a su vez estaba bajo secuestro. Siguió otras catorce solicitudes de requisa. Estos establecimientos estaban vinculados en su mayor parte al ramo del transporte, construcción de vagones de ferrocarril, reparación y construcción naval y manutención portuaria. El sector energético también se vio afectado con la requisa de la

78 La orden de requisa fue firmada - en ausencia provisional de Raymond Aubrac - por el Consejero de Estado Pierre Tissier, un colaborador cercano del General de Gaulle.

Compañía de Electricidad de Marsella. Estas empresas empleaban a un total de más de 15.000 personas⁷⁹.

Estas decisiones pueden haber aparecido, al principio, simples respuestas a las dificultades del momento, para reiniciar la producción y proporcionar medios de transporte para la ofensiva aliada. De hecho, fueron el punto de partida de un experimento de tres años, hasta 1947, que planteó la cuestión de la participación de los empleados en la gestión de su empresa. El debate fue acalorado y se necesitó la votación de una ley específica para ponerle fin.

El establecimiento de requisiciones

El Comisionado Regional de la República (CRR), Raymond Aubrac, fue un gran luchador de la resistencia, líder del movimiento de liberación y consciente de los problemas sociales⁸⁰. Los CRR estaban dotados de poderes muy amplios⁸¹. La ley del 11 de julio de 1938 sobre la organización de la nación en tiempo de guerra también les abrió la posibilidad de requisar. Pero las requisas de Marsella fueron innovadoras: no se contentaron con sustituir las antiguas direcciones por un director provisional, designado por el Estado. Colocaron a su

79 Para un mayor desarrollo, ver Mencherini (1994); Jousse y Joulé (2004).

80 Sabemos que Raymond Aubrac, detenido en Calluire con Jean Moulin, fue liberado gracias a la intervención de su esposa Lucie Aubrac y un grupo armado de la Resistencia y logró llegar a Londres con él (Raymond Aubrac, 1996; Lucie Aubrac, 1997; Douzou, 2009).

81 La ordenanza del Comité Francés de Liberación Nacional (CFLN) del 10 de enero de 1944 les otorgó prácticamente plenos poderes (ver Foulon, 1976).

lado un comité consultivo de dirección, igualitario y compuesto, por un lado, por representantes de los accionistas, por otro, por representantes de los empleados (un trabajador, un técnico y un ejecutivo). El director y el comité asesor de gestión fueron designados por orden del CRR. De hecho, los miembros asalariados del comité fueron nombrados de acuerdo con la CGT, que tenía una gran mayoría en Marsella y que fue legalmente reconstituida, después de haber liderado huelgas masivas en la clandestinidad.

El establecimiento de estos comités asesores asumió, como mínimo, que los empleados tenían voz en la gestión de la empresa. Hoy en día es difícil apreciar la conmoción provocada por estas disposiciones frente a las prerrogativas de los empleadores. Las reacciones no tardaron en llegar y los accionistas clamaron por el abuso de poder. En algunas empresas, como ADN, se negaron a designar a sus representantes en el comité asesor de gestión. Por su parte, el gobierno intervino ante Raymond Aubrac y reclamó el cese de todas las nuevas requisas: el Estado debía decidir las reformas estructurales y se prometía la creación de “comités consultivos mixtos de gestión”. Finalmente, en enero de 1945, el CRR fue llamado a París y considerado demasiado poco ortodoxo.

Por el contrario, hubo un amplio consenso en Marsella sobre la necesidad de estas requisas. Fueron usados por activistas de Marsella de la CGT y del Partido Comunista que habían jugado un papel esencial en la reiniciación de ADN desde principios de septiembre, bajo la dirección del comité de Liberación local. Era difícil hacer otra cosa para aplicar el lema confederal de relanzar la producción: los principales directivos de la empresa

en Marsella fueron encarcelados por colaboracionistas. La medida también correspondió a una aspiración de control de la herramienta de trabajo afirmada en diversas formas durante el período de entreguerras por el movimiento sindical. Pero la aprobación de estas medidas fue mucho más allá del movimiento comunista. *Le Méridional*, órgano del Movimiento Popular Republicano (MRP, Demócrata Cristiano), que se formó en ese momento, lo vio como un medio de “devolver al trabajador sus herramientas [y] un comienzo ejemplar [para] ir más allá y poner freno a un capitalismo tentacular”.⁸²

Los accionistas tenían un punto de vista muy diferente y apelaron al Consejo de Estado. En 1946–1947, esto canceló varias órdenes de requisa. El debate continuó en la Asamblea Nacional hasta la aprobación de la ley del 3 de septiembre de 1947, “regularizando la situación de las empresas puestas bajo requisa”. Estas luego regresaron a sus dueños. Solo Electricidad de Marsella entró en el marco de la nacionalización de los sectores energéticos.

Más allá de las polémicas, ¿qué representó realmente la gestión obrera, que se ejerció durante esos tres años?

¿Qué resultados tuvo la “gestión de los trabajadores”?

Debemos tener cuidado de no evaluar esto a la luz de las reflexiones sobre la autogestión tal y como se han desarrollado a partir de la década de 1970. Aquí todo se hizo de una manera

⁸² *Le Méridional*, 23 de septiembre de 1944.

muy empírica. Al principio, no hubo consultas formales con el personal. El acuerdo de los empleados con los dirigentes sindicales designados en los comités asesores fue implícito. Y la frontera entre los poderes de estos últimos y los del director provisional estaba, de hecho, mal definida, incluso si los textos atribuían el poder real al director. Sin embargo, al menos en un caso, durante las tensiones entre estos dos órganos, fue el director quien tuvo que dimitir. La renovación del comité asesor fue incluso ratificada mediante votación secreta. Si la responsabilidad del directivo era fundamental, existía entonces una dinámica de gestión de los trabajadores. Sobre todo porque se enfrentó rápidamente a nuevos órganos que debían ser elegidos: los comités de empresa⁸³.

Además, la gestión de las quince empresas ofreció varios métodos de gestión. En ADN, como se ha dicho, los accionistas se negaron a designar a sus representantes: el director provisional y el comité asesor tuvieron, por tanto, rienda suelta. Por otro lado, en Coder (empresa que fabricaba vagones), el exdirector permanecía en el cargo y los accionistas estaban presentes en el comité de dirección. Para usar un lenguaje que no es el de *Libération*, digamos que la gestión provisional de las empresas se enmarcó en un rango bastante amplio que va desde la cogestión hasta la autogestión. El ejemplo de ADN, que fue por tanto la forma más avanzada del

83 Estos últimos, según la ordenanza del 22 de febrero de 1945, debían constituirse en empresas de más de 100 empleados (plantilla reducida a 50 por la ley del 16 de mayo de 1946). Si bien los comités de empresa se crearon con referencia a los comités de dirección, los sindicalistas denunciaron su limitado papel. Por regla general, estaban efectivamente confinados a una función consultiva, excepto en asuntos sociales. Sobre su afiliación a los comités de gestión, véase, por ejemplo, Mouradian (1997).

experimento, nos permite evaluar mejor los cambios provocados por la nueva gestión.

En el nivel de producción, se llevaron a cabo medidas que redujeron considerablemente los costos generales. En términos de salarios, se puso en marcha una nueva cuadrícula que se negoció con los sindicatos y se consideró más equitativa y cuyos criterios eran asumidos por todos. Todavía había bonificaciones por rendimiento, pero fueron otorgadas por departamento. La producción aumentó y la empresa obtuvo beneficios, al igual que casi todas las empresas requisadas⁸⁴.

En el ámbito social, se modernizaron y ampliaron cierto número de creaciones de la vieja dirección, como los campamentos de verano. Se amplió el centro de aprendizaje. Se agregó un conjunto de villas asignadas por criterios sociales a las viviendas de los trabajadores existentes junto a la fábrica. La principal innovación se dio en materia cultural: se construyó un “centro educativo” (bautizado Charles Nedelec en honor a un líder del sindicato departamental de CGT que murió durante la guerra). Albergaba una biblioteca y un gimnasio y ofrecía representaciones teatrales, sesiones de cine, clases de alfabetización y diversos cursos de formación.

Pero más que estas disposiciones, importantes por supuesto, pero que podrían haber sido logradas (en un período más favorable) por un patrono “ilustrado”, si no paternalista, lo esencial estaba en el nuevo estado de ánimo creado por la nueva dirección, lo que parece estar atestiguado, incluso si las

⁸⁴ Cabe señalar también que las empresas de Marsella están coordinadas dentro de la asociación Marentreq (empresas de Marsella requisadas) que proporciona asistencia de gestión y puede ayudar a una empresa en quiebra.

conmemoraciones oficialistas pueden borrar parcialmente la aspereza del período. El lema que se exhibía en las paredes de la fábrica: “Reemplazar la noción de lucro por la noción de servicio” reflejaba esto. Por supuesto, el entusiasmo inicial debió desvanecerse a lo largo de los meses y con la evolución de la situación política y social. Pero parece que se ha desarrollado otra relación con el trabajo y una apropiación de este último⁸⁵.

Las requisas a debate dentro del movimiento obrero

La experiencia provocó un debate dentro del propio movimiento sindical. Podría ser atacado en dos frentes. Se le podría reprochar su aspecto reformista: en un congreso del gremio departamental de CGT en 1946, se advirtió contra la posible deriva empresarial que pondría la huelga en un segundo plano. Pero estos cuestionamientos del derecho de propiedad también podrían asustar por su radicalismo. Sin embargo, estábamos en un período de unión nacional para reparar el país. El experimento, francamente, no fue apoyado por la dirección nacional de la Federación de Metalurgia de la CGT –como indican los textos del comité de gestión de ADN– ni por la del PCF.

Se debe tener en cuenta que estas solicitudes no respondieron a una consigna nacional y menos aún a cualquier deseo del PCF para constituir en ese momento –como a veces

⁸⁵ En particular, los informes del CRR Paul Haag, que sucede a Raymond Aubrac, dan testimonio de ello, aunque inicialmente no son muy favorables a la experiencia actual. Lo mismo ocurre con los del Inspector General de Asuntos Económicos de la región.

se ha argumentado, erróneamente en mi opinión– un “doble poder”. Por supuesto, el fenómeno de los comités de gestión no se limitó a Marsella: en Lyon, Berliet fue secuestrada, se crearon comités de gestión en el Allier, comités mixtos en aeronáutica del suroeste (Andrieu et al., 1987). Pero estas fueron iniciativas en gran parte espontáneas, impulsadas por la ola de Liberación, y no fueron respaldadas por la dirección de los sindicatos o los partidos políticos.

Posteriormente, no se elaboró ningún balance. El estallido de la Guerra Fría en 1947 puso fin al período de unidad y reconstrucción nacional, y el movimiento estalinista se convirtió en una oposición muy vigorosa. Las experiencias de la gestión de los trabajadores se volvieron inclasificables. No fue hasta el período posterior a mayo de 1968 cuando se volvió a hablar de ello.

También se despertó un renovado interés en ellas durante las nacionalizaciones de la década de 1980. Desde entonces, la atención se ha desplazado.

El himno cantado en todos los tonos a favor de la empresa privada es poco favorable a tener en cuenta las aspiraciones de los empleados en cuanto al control de su herramienta de trabajo. Sin embargo, la película *Les réquisitions de Marseille (medida provisional)*, emitida fuera de los canales comerciales, sigue despertando emoción y debate.

Abril de 2010

Para saber más:

Andrieu, Claire, Lucette Le Van, Antoine Prost (dir.) (1987), Les nationalisations de la Libération : De l'utopie au compromis, Paris, FNSP.

Aubrac, Raymond (1996), Où la mémoire s'attarde, Paris, Odile Jacob.

Aubrac Lucie (1997), Ils partiront dans l'ivresse, Paris, Le Seuil.

Douzou, Laurent (2009), Lucie Aubrac, Paris, Perrin.

Foulon, Charles-Louis (1976), Le pouvoir en province à la Libération, Paris, FNSP/Armand Colin.

Mencherini, Robert (1994), La Libération et les entreprises sous gestion ouvrière :

Marseille, 1944-1948, Paris, L'Harmattan.

Mouradian, Georges (dir.) (1997), L'enfance des comités d'entreprise, Roubaix, Centre des archives du monde du travail.

À voir

Jousse, Sébastien et Luc Joulé (2004), Les réquisitions de Marseille (mesure provisoire), L'Oeil sauvage.

MAYO 68

LA AUTOGESTIÓN COMO CONSIGNA PARA LA ACCIÓN

Michel pablo

Nunca hemos hablado tanto de la autogestión en un país capitalista como ahora en Francia. En el espacio de unas pocas semanas la idea de autogestión ha tentado los más diversos círculos, incluso del poder, que ahora en la persona de De Gaulle aboga por la “participación”.

Por supuesto, el contenido que todo el mundo da a la autogestión no es el mismo. Pero el denominador común de todos los que hablan de “participación” consiste en que todos admiten la necesidad de la participación democrática de productores y ciudadanos en la gestión de la vida económica, política y social del país. Lo que los diferencia, naturalmente, es el alcance y la forma concreta que debe tomar esta participación en la gestión.

Sería especialmente interesante [...] reunir todas las opiniones expresadas en los más diversos círculos sobre el tema de la autogestión para demostrar hasta qué punto esta

idea se ha convertido consciente o inconscientemente, de manera clara o confusa, en la idea- fuerza, la idea central, a partir de la cual sentimos que es posible y necesario remodelar el conjunto de la vida social. Es significativo que sean las organizaciones que dicen ser de la clase trabajadora las que, en diversos grados, han hablado menos sobre la autogestión. Así, por ejemplo, el PCF y la CGT, cuyo papel global en los hechos, juzgado objetivamente, merece el título de “gran traición”, adoptaron la actitud de ironizar también sobre la palabra “hueca”, “confusa”, etc. de autogestión.

Para su direcciones difícilmente se trataba de proponer consignas transitorias capaces de desafiar, por su dinámica, al régimen capitalista, y menos de apuntar a la conquista del poder y el socialismo. Como líderes clásicamente reformistas, preferían el realismo sólido como roca de un programa mínimo exclusivamente salarial [...]

Lo importante en la situación que se está desarrollando actualmente en Francia no es proponer consignas generales y abstractas, por ejemplo, “Viva el socialisme”, “Viva la revolución” [...], sino unir la propaganda para objetivos generales con consignas circunstanciales que ayuden a las masas a participar en la lucha por estos objetivos.

La consigna de autogestión tiene la particularidad de ser a la vez una consigna transitoria y una consigna francamente socialista. Desde este punto de vista, era perfectamente acertado y necesario insistir [...] en que las obreras y obreros que siguieron al movimiento estudiantil, ocuparan las fábricas y los diversos servicios sociales, y lograsen lo esencial del

mensaje de este movimiento al comenzar a gestionar, como los estudiantes, su universidad y su lugar de trabajo. Los estudiantes pasaron del desafío verbal de la sociedad “neocapitalista” al acto revolucionario de la abolición práctica del control de esta sociedad sobre sus escuelas, gracias a la gestión de estas últimas por ellos mismos [...].

Los trabajadores deberían hacer lo mismo rechazando las huelgas y la ocupación pasiva de los lugares de trabajo y pasar a la autogestión. A partir de ese momento, se da automáticamente un paso para alcanzar un nivel de lucha cualitativamente más alto que abre de par en par la necesidad y, en consecuencia, la perspectiva también del poder.

Es a través de la autogestión que surge y se lleva a cabo la lucha por el poder, porque la autogestión, incluso al principio limitada al único lugar de trabajo, significa la abolición práctica del poder capitalista.

Por tanto, no es en absoluto necesario hacerse con el poder de antemano para luchar por la autogestión. Debemos comenzar por plantearnos la cuestión de la autogestión de los lugares de trabajo para iniciar la lucha por el poder en su conjunto.

Por tanto, en esta lógica, en este desarrollo dinámico, reside el carácter de la consigna circunstancial por excelencia de la autogestión.

Ciertamente no se trata de practicar la autogestión en un régimen que siga siendo capitalista. La autogestión, como consigna transitoria, sólo es aplicable a períodos

revolucionarios como el que acabamos de vivir en este mayo y junio de 1968 en Francia, y debe evolucionar rápidamente de la dualidad del poder a la toma del poder.

Es en esta perspectiva que las cuestiones prácticas de la gestión de tal o cual fábrica, empresa o servicio encuentran su solución concreta. Pero es por otro lado [en] la realización inmediata de la gestión de empresas y servicios sociales que afectan directamente a la vida de los trabajadores [...] que materializamos para ellos (trabajadores y población en general) la posibilidad e incluso la efectividad de poder de los trabajadores. [...]

Junio de 1968

Fuente:

Sous le drapeau du socialisme, n° 45, juin-juillet 1968.

NANTES: HISTORIA DE LOS INICIOS DE LA GESTIÓN DIRECTA

Los cuadernos de mayo

Sin duda, los fenómenos más profundos han pasado desapercibidos en las últimas semanas. El entusiasmo o la angustia ha dirigido la atención a aspectos espectaculares en detrimento de cambios mayores.

Sin embargo, algunos periódicos mencionaron de pasada casos en los que los trabajadores cuestionaron las modalidades de su trabajo, ya sea por cuestión de ritmo, condiciones de seguridad o productividad. Los trabajadores comenzaron a considerar modificaciones por iniciativa propia, y esto en Péchiney, Donges, CSF de Brest, etc. [...]

Ahora es imprescindible reflexionar sobre los embriones de autogestión desarrollados por los trabajadores en determinadas fábricas [...]. Vimos a las bases salir del campo cegetista, o dar un contenido radical a las fórmulas cegetistas, poniendo en práctica la noción de apropiación de los medios de producción por parte de los trabajadores.

Comité de huelga del Puerto de Nantes, oficiales y marineros: Reivindicaciones: [...] Creación en el Puerto de un comité de empresa; gestión paritaria de la empresa por parte de los delegados del comité de empresa en espera de una nacionalización democrática de la marina mercante [...].

Tracto de los trabajadores de la seguridad social de Loire-Atlantique:

[...] Los sindicatos departamentales CGT y CFDT han decidido, con sus confederaciones, la constitución inmediata de comités de gestión provisionales, integrados únicamente por empleados de las distintas cajas de previsión social y asignaciones familiares del departamento. Estos comités sustituyen por autoridad a los consejos establecidos por las autoridades en el marco de las Ordenanzas. Están trabajando para asegurar que se hagan arreglos rápidamente para asegurar la elección de administradores obreros, los únicos competentes para gestionar los fondos que pertenecen a los trabajadores.

En la central térmica de EDF en Cheviré, la gestión fue aún más importante. El domingo 2 de junio, [los trabajadores y técnicos] acababan de obtener 15.000 francos viejos de aumento mensual medio ¡y continuaron la huelga! Es porque, como dijo uno de ellos: “Los ejecutivos no están desde hace dos semanas y las cosas van bien. Podemos proporcionar la electricidad prescindiendo de ellos”. [...]

Me explicaron que en Loire–Atlantique, los ejecutivos unieron sus fuerzas con los trabajadores en un número impresionante [...]. Sin embargo, el apoyo a las demandas salariales no fue lo principal: fue el tema de la gestión lo que cimentó la unión.

El funcionamiento de la gestión directa

[...] En el caso de la fábrica de Cheviré, la autogestión se impuso a los trabajadores como una necesidad. Cuando los 293 agentes habían ocupado el local, el sábado 18 de mayo, eligieron un comité de huelga integrado por delegados de cada sindicato (hay un 90% de afiliados sindicales en la EDF).

Sin embargo, era necesario, al tiempo que se reducía la corriente (que contribuía a paralizar las industrias locales) mantener un mínimo de energía eléctrica para garantizar los servicios de seguridad: hospitales, etc. Por tanto, el comité de huelga pidió a los huelguistas que “asumieran la responsabilidad” a este respecto. De hecho, el comité era [...] toda la autoridad en la planta. Aseguró que los trabajadores asegurarían una permanencia y organizó la continuación del suministro de combustible. [...]

Los activistas eran muy conscientes [...] del significado político de esta experiencia, y uno de ellos explicó: “Queríamos mostrar nuestra capacidad y por tanto nuestro derecho, como productores, a gestionar los medios de producción que utilizamos. ¡La prueba está ahí!”

Si mayo de 1968 fue verdaderamente un “1905 pacífico para Francia [...], el 1917 que llega tendrá que poner fin a las conquistas empresariales: el poder para los trabajadores”. [...]

En la segunda quincena de mayo se produjeron polémicas entre políticos de aparato e “izquierdistas” para saber si la situación francesa era revolucionaria o no. Es cierto que el debate fue mucho más claro en Nantes, donde el estado de las luchas fue tal que todo el mundo debía destacar sin escapatoria posible. Un ejemplo concreto nos lo da el folleto firmado por la Unión Nacional de Estudiantes de Francia (UNEF) y el sindicato Transport Force Ouvrière (FO) y que fue distribuido el 30 de mayo:

De acuerdo con el comité central de huelga, solo se permitía el paso de los camiones que transportaban alimentos perecederos y provistos de un salvoconducto del comité central de huelga, los automóviles privados estaban autorizados a pasar. [...]

[...] Hay un comité central de huelga; este comité tiene el poder; decide sobre los derechos de circulación por carretera; si los particulares quieren un interlocutor válido, no es el alcalde o el prefecto, sino este comité central. Si tal situación no es revolucionaria, ¿cuándo hay una revolución? [...] O las palabras ya no tienen ningún significado.

En Nantes, en cualquier caso, cuando los transportistas se declararon en huelga, no se hicieron una pregunta sutil sobre la revolución, pero vieron claramente que era necesario controlar

las comunicaciones con el exterior. Fue la única solución. Después del 26 de mayo, el sindicato FO, dominante en el transporte de Nantes, empezó a trabajar con el comité central de huelga que acababa de crearse. El comité central de huelga ya estaba distribuyendo cupones de gasolina; también era responsable de otorgar autorizaciones a los camioneros para que solo pasaran las mercancías necesarias para los campesinos o para el estricto abastecimiento de los huelguistas. [...]

La policía no se atrevió a disponer sus fuerzas para atacar. Los ayuntamientos fueron cada vez menos cómplices de la organización puesta en marcha. [...]

Nantes, por tanto, habrá vivido durante una semana en una situación de autodefensa, que sólo el desmantelamiento de los poderes públicos evitó manifestarse de forma violenta.

De la autoorganización a la autogestión

[...] Desde los primeros días de huelga, se llevó a cabo en los hechos la decadencia del Estado. Para hacer frente a la situación, los sindicatos de trabajadores y campesinos estaban tomando las riendas del destino de la ciudad.

Esta acción ejemplar ha demostrado que una de las cosas más importantes para las masas populares es que tienen la capacidad de organizarse. Un elemento del socialismo se estaba concretando en Nantes y excedía con creces las reformas exigidas por los partidos políticos de izquierda. El

domingo 27 de mayo se trasladó al Ayuntamiento el comité central de huelga, que agrupa a los sindicatos de campesinos y obreros. El prefecto solo tenía un alguacil a su disposición.

Nacimiento del nuevo poder: de los comités de barrio al comité central de huelga

Todo comenzó al final de la segunda semana de huelga (24 de mayo) en un distrito 95% obrero de Nantes, los Batignolles, donde las esposas de los huelguistas agrupados en asociaciones familiares (ASP y APF) decidieron organizar el avituallamiento ellas mismas. [...]

Luego se creó un comité de abastecimiento, que agrupa a las tres asociaciones familiares de trabajadores (ASF, APF, UFF). Este comité se puso en contacto directo con los sindicatos de agricultores del pueblo más cercano: La Chapelle-sur-Erdre. Un encuentro formado por quince campesinos sindicalizados y una delegación de trabajadores y estudiantes decidió asegurar un vínculo permanente para organizar una red de distribución sin intermediarios.

El 26 de mayo, a la misma hora, a nivel sindical, se previó la constitución del comité central de huelga [...].

Esta elección implicó que los fideicomisarios decidieran entre el bloqueo total de la producción o el uso de los medios de

producción por parte de los propios trabajadores para asumir la creación de un poder popular autónomo⁸⁶. [...]

El comité central de huelga tiene la misma idea que los comités vecinales para organizar los suministros, pero de hecho estas dos organizaciones se superpondrán un poco en la acción.

El comité central de huelga desconfía de los comités vecinales y les reprocha no haber contado con él al principio.

De hecho, los comités de barrio demostrarán ser mucho más efectivos en la organización de suministros y su acción será mucho más profunda que la de los sindicatos. [...]

Organización de los suministros por los huelguistas

[...] La cámara de agricultura, ocupada, asegura el vínculo entre los comités de distrito y el comité central de huelga. Los comités de barrio distribuyen aceite en todos los barrios populares. El miércoles 29 de mayo, el comité central de huelga abre seis puntos de venta en las escuelas. Los sindicatos agrarios lanzan un llamamiento a la solidaridad obrera y campesina el 23 de mayo para organizar concretamente los suministros. [...]

En las tiendas de alimentación autorizadas para abrir se colocan carteles con el siguiente texto: “Preocupados por la

86 En el comité central de huelga participaron dos delegados de siete sindicatos obreros, campesinos y estudiantiles.

provisión de víveres a la población, los sindicatos autorizan a esta pequeña tienda a abrir sus puertas con la condición de que respete los precios normales”.

[...] Los trabajadores aprovechan el movimiento para dirigir las lecherías especialmente. El combustible y la gasolina que necesitan los campesinos se entregan con normalidad, así como los pases a los camiones que tienen que recoger la gasolina y combustible. La alimentación industrial necesaria para el ganado es suministrada por los huelguistas a los campesinos. [...]



Generalización de la gestión directa

[El] comité central de huelga también asumió, con el acuerdo del comité de huelga de los petroleros, la distribución de gasolina mediante cupones emitidos por los sindicatos, a los servicios de salud y para asegurar el repostaje. Esta decisión no

cuestiona en modo alguno la acción de la huelga en los sectores afectados. Esta acción se limita a la organización de servicios prioritarios bajo el control de los sindicatos, cuya función es fortalecer el poder sindical en la ciudad.

Se organizan guarderías para la custodia a los niños de los huelguistas por profesores sindicalizados y campamentos de instructores. Son los establecimientos quienes se encargan de recoger a los niños, evitando que se rompan los movimientos de huelga de los maestros.

Al mismo tiempo, en las facultades se organizan canguros.

Finalmente, para las familias de los huelguistas que se encuentran en la peor situación económica, los sindicatos les distribuyen vales de comida. [...]

Los sindicatos de comerciantes minoristas y farmacéuticos agrupan los vales que serán pagaderos en las cajas de la oficina de asistencia social. Se lanza un llamamiento para honrar los cupones emitidos en solidaridad con las familias de los huelguistas.

Esta organización directa por parte de este nuevo poder implicó la existencia de un frente único político entre los campesinos, la clase trabajadora, los estudiantes y las clases medias. Este frente único se realizó en Nantes y permitió pasar a una segunda etapa de la lucha: la creación de un poder autónomo de los trabajadores frente a la desintegración del poder de la clase dominante.

Nantes fue el único ejemplo concreto del momento que demostró la posibilidad de un gobierno obrero basado en la gestión directa de la economía por parte de los productores. [...]

Junio de 1968

Fuente

Les Cahiers de Mai, n ° 1, 15 de junio de 1968.

¿SOVIETS EN SACLAY?

Jacques Pesquet

Como órgano de doble poder, [el comité central de acción] organizó la autogestión. Aquí es necesario un paréntesis. La autogestión se consideraba generalmente como una forma de organización económica que no podía existir en un sistema capitalista. [...]

Pocos han visto la autogestión como uno de los medios para promover la lucha. Es decir, la autogestión ya no encaja en absoluto en el sistema capitalista, sino que se convierte en la gestión de la economía en beneficio de quienes luchan contra el capitalismo.

Este es de hecho uno de los objetivos que se le debe dar a la ocupación de las fábricas que cuestiona la propiedad privada de los medios de producción y permite la gestión por y para los trabajadores en lucha.

No cabe duda de que se trata de una forma de intervención que compromete gravemente el poder de la burguesía. En el

Centro Saclay de Estudios Nucleares no hablamos de autogestión. La practicamos.

1968

Fuente:

Jacques Pesquet, *Des soviets à Saclay?*, París, François Maspero, 1968.

LA UNEF PROPONE...

Oficina Nacional UNEF

La oficina nacional de la UNEF considera hoy su deber esbozar una primera evaluación y hacer propuestas para reanudar discusiones y acciones en todas las universidades de Francia. En cualquier caso, un fenómeno es irreversible: la protesta radical de la universidad es inseparable de la contestación al poder establecido, es decir, la lucha ya se desarrolla en el terreno político.

En un momento en el que se abren nuevas perspectivas al movimiento iniciado por los estudiantes (ocupación de fábricas por parte de los trabajadores), cualquier intento de paralizar el movimiento debe combatirse, ya sea limitándolo a los objetivos universitarios únicamente, o considerando la unión de luchas de estudiantes y trabajadores sólo en el patio de la Sorbona.

Por eso debemos participar en el movimiento dinámico de protesta social, en particular desarrollando en la universidad el potencial de protesta que ha surgido allí. Por tanto, es fundamental proponer objetivos que respondan a este análisis.

Ahora se pueden proponer cuatro objetivos esenciales al movimiento estudiantil: 1. el establecimiento inmediato de un poder estudiantil real en las facultades con derecho a vetar cualquier decisión tomada; 2. subordinar a este primer punto, la autonomía de las universidades y facultades; 3. la extensión de la lucha a todos los sectores que difunden la ideología dominante, es decir la información; 4. La unión real con las luchas obreras y campesinas al plantear el problema del mismo tipo de disputa de poder dentro de la empresa y en las estructuras profesionales. [...]

El poder estudiantil

Ya sea a través de la universidad crítica, o comités predominantemente de estudiantes, ya sea mediante un cambio total de asambleas de profesores, lo que importa es que el movimiento estudiantil mantenga el control sobre todas las decisiones que se toman en la universidad.

Cualesquiera que sean las estructuras a debatir con la base, es el derecho de veto de los estudiantes el que permite poner en práctica todas las decisiones tomadas y que impedirá cualquier integración.

Esta demanda debe hacerse realidad inmediatamente y en sí misma justifica la continuación de la huelga. Sin embargo, sabemos que en un régimen capitalista ese tipo de poder solo puede ser temporal.

La autonomía de las universidades

Sin poder estudiantil, esta autonomía es una ilusión ya que equivale a dar autoridad a los mandarines que nos gobiernan. Por otro lado, sin autonomía, el poder estudiantil es una ilusión ya que el gobierno y la administración retienen considerables medios de control. Autonomía significa que todas las decisiones tomadas por los estudiantes junto con los profesores son de aplicación inmediata.

Los extensión de la lucha a todos los sectores ideológicos

Es a través del canal de la información como la burguesía intenta ahogar el movimiento, por eso es a través de este canal que debemos, por el contrario, dar a conocer nuestras acciones y hacerlas entender.

Esto significa que cualquier información que juegue en manos del poder debe ser combatida: ya sea en la prensa hablada (ORTF, estaciones periféricas) o en la prensa escrita. Ningún periódico debería publicarse si proporciona información falsa. Esta acción debe llevarse a cabo en estrecha colaboración con los periodistas y los librereros. Asimismo, los centros juveniles y culturales, los teatros y todo el sector artístico deben unirse en la batalla por la creación de un nuevo tipo de cultura popular.

Los vínculos entre las luchas de estudiantes y trabajadores

La caída del poder actual solo puede ocurrir si la lucha es liderada por los propios trabajadores. Esto significa que la principal fuerza de las transformaciones sociales sigue siendo la clase trabajadora. Los trabajadores deben hacerse cargo de sus propios destinos y atacar el poder patronal en la empresa a partir de ahora. [...] Estos cuatro puntos así aclarados pueden permitirnos actuar sobre la situación y realizar otras reclamaciones que nos conciernen:

1. El boicot a los exámenes tradicionales que solo sirven para eliminar a los estudiantes de una educación reprobada; Un primer resumen de los debates permite formular los siguientes principios:

a) [...] Dado que la reconsideración de exámenes está vinculada a un cambio total en la enseñanza, esto significa que cualquier discusión sobre la prueba de conocimientos está subordinada a ella. Lo que importa en las circunstancias actuales es: el control por parte de los estudiantes de cualquier procedimiento de examen u otros medios de concesión de diplomas; el cambio en varias áreas del contenido de posibles pruebas; el control de todas las decisiones por parte de los estudiantes;

b) No se trata de dejar que los exámenes y concursos nacionales se desarrollen en su forma habitual: proponemos la transformación del concurso CAPES en un examen: esto significa que no vamos a tener en cuenta el cupo previsto de

puestos para el bachillerato: no es concebible que el bachillerato se realice en su forma tradicional. Como mínimo, sugerimos que los estudiantes de secundaria puedan ejercer el control y que todos los candidatos puedan hacer el oral. [...]

¿Qué hacer de inmediato?

Es fundamental continuar los debates sustantivos en todos los campos y en todos los niveles. Pero, a partir de ahora, la UNEF llama a sus activistas a arrebatarse de inmediato el control de los estudiantes de la institución universitaria. Si bien las discusiones con los profesores siguen siendo necesarias, el derecho a vetar las decisiones tomadas es la única garantía válida.

El control que se establecerá de acuerdo con el equilibrio de poder sólo podrá ser entregado a los comités de lucha o huelga que efectivamente hayan liderado la acción durante estos diez días. Donde el equilibrio de poder no es tan favorable, es a las estructuras paralelas (universidad crítica u otras) a las que es necesario recurrir para mantener una presión que permita bloquear el funcionamiento de la universidad tradicional. [...]

La proclamación de la autonomía debe reclamarse ahora. Pero esta proclamación sólo debe hacerse si se obtiene el [derecho de veto] y con todas las garantías necesarias para que esta autonomía no conduzca a un fortalecimiento de la fracción docente conservadora y tecnocrática. [...]

La ocupación de las fábricas por los trabajadores ya ha comenzado. Nuestro papel es ampliar la campaña de explicación política para evitar que el gobierno y la reacción separen la lucha estudiantil de las luchas laborales. [...]

Este conjunto de propuestas forma parte de los debates libres que se han desarrollado en los últimos días en la Universidad.

17 de mayo de 1968

Fuente:

Archivos del Grupo de Estudio e Investigación sobre Movimientos Estudiantiles, www.germe-inform.fr/.

LOS 68, LOS AÑOS LIP

CARON-OZANNE: UNA EXPERIENCIA DE AUTOGESTIÓN EN NORMANDÍA

Alertados por el comité de empresa de posibles despidos, los impresores de Caron-Ozanne votaron a favor de una huelga el 5 de junio de 1975. La empresa fue ocupada. La oficina del director, debidamente explorada, revela los objetivos de los empresarios: despidos masivos, liquidación.

Mientras se encuentran reunidos para su segunda asamblea general, los huelguistas deciden apropiarse de las treinta toneladas de papel que acaba de entregar un camión. Un stock de papel que ayuda a germinar la idea de reiniciar las máquinas. “Esta idea de poner la herramienta de trabajo al servicio de los trabajadores fue inspirada directamente por Lip”, dice Michel Launay. Las máquinas están funcionando de nuevo. Ante todo al servicio de las luchas que no faltan en la región. “Al comienzo explicamos nuestra lucha: Ocupamos, imprimimos”. En el reverso, habla la sección sindical o intersindical de la empresa. Luego vienen las órdenes

militantes: el PS, el PSU, el LCR, comités de soldados, agrupaciones de mujeres... Los carteles y folletos que salen de las prensas llevan la mención: “Realizado por los trabajadores de Caron–Ozanne en huelga por su instrumento de trabajo”.

Luego llegan los clientes habituales de la imprenta:

Uno de los primeros en aparecer fue *Combat Breton*, un mensual de 48 páginas. “¿Pueden imprimir el periódico?” Si pueden hacerlo, les pagaré. Discutimos en el comité de huelga y en la asamblea general y [esta última] decidió aceptar la propuesta. [...]

Asimismo, la revista *Normandie Actualités* nos pidió que cumpliéramos su pedido, que fue votado.

Treinta años después, los animadores reafirman que las experiencias de Lip y Caron–Ozanne “preparan a los trabajadores para gestionar sus propios asuntos y, por tanto, para la autogestión”.

Abril de 2010

Para saber más:

Brückmann, Patrice et al. (2009), Caron–Ozanne: Una experiencia de autogestión en Normandía (1975–1977), Cabourg, Les Cahiers du temps.

FRACTURA

En marzo de 1977 apareció el primer número de una revista con el título *Fracture* y el subtítulo *Santé, critique-pratique, autogestion* (Salud, práctica crítica, autogestión). A lo largo de los números, la revisión intentaría dar cuenta de la dinámica de autogestión de las luchas y protestas que cuestionaron concretamente la “producción capitalista del sistema de salud (y enfermedad)” y que pusieron en movimiento sus actores.

En el resumen del número 1, hay artículos que, a pesar del tiempo transcurrido, todavía dan que pensar: “Destruyendo el asilo, la experiencia de Franco Basaglia”; “Medicina Democrática, un movimiento en la lucha por la salud”; Una lucha por la salud en la fábrica la Castellanza (Montedison); “Poder en el hospital”; “Trabajo y luchas en el hospital”; “Nacido en Lilas, un hospital de maternidad como ningún otro”; “Medicamentos y Seguridad Social”.

La salud ha sido invadida por el capitalismo; se ha convertido en una fuente de enormes beneficios. Pero el rápido crecimiento del gasto en salud no puede enmascarar ni la desigualdad social en el acceso a la atención, ni las deficiencias del sistema de distribución de la atención. Además, el Estado y los empresarios, ante los costos socioeconómicos del gasto en salud, buscan racionalizarlos y hacerlos asumir por los trabajadores, en particular a través de ataques a la Seguridad Social.

Sin embargo, en la situación actual, mientras la sociedad reprime, trastorna, envejece y desgasta prematuramente a los individuos, no es posible ceñirse a la única lucha por la democratización de las estructuras sanitarias actuales y por un mayor consumo de salud por parte de los trabajadores. De hecho, el “crecimiento salvaje” del capitalismo ha empeorado la sociedad y consiguientemente la salud de la gente. La forma de vida y el medio ambiente del mundo contemporáneo significan que, a los accidentes y las enfermedades profesionales, haya que añadir lo que se llama “enfermedades de la civilización”, un malestar generalizado, que es producto de las condiciones de trabajo, transporte, vivienda, contaminación y el carácter monótono y alienante de la vida cotidiana. Estas condiciones de vida y sus nocivas repercusiones en la salud de los trabajadores explican el espectacular desarrollo de un sector social paramédico. Podemos ver cómo de un sector históricamente caritativo (encargándose de casos sociales, huérfanos, etc.), hemos pasado a un sector de válvula de escape necesario para la supervivencia del capitalismo muy sujeto a sus demandas ideológicas y control social.

Además, el continuo aumento del consumo médico va de la mano de la acentuación de la “medicalización” de la sociedad, es decir, de la extensión del poder y las funciones de la medicina. La medicina capitalista tiene la función de reparar y reintegrar a los trabajadores lo más rápidamente posible a la producción; pero hace más.

Su vínculo con los intereses de los empleadores se evidencia claramente en la existencia de las organizaciones de médicos

que supervisan los paros laborales, en el papel de la medicina del trabajo. Más allá de eso, la acentuación del poder médico condena al trabajador a una situación de asistido, dependiente y cuidado por una autoridad externa de la que no puede comprender ni controlar las decisiones que le conciernen.

El médico, la medicina, son presentados como recursos contra esta sociedad fuente de múltiples enfermedades, contra la angustia y la miseria física y mental. La medicina y la psiquiatría se presentan como jueces aparentemente científicos del comportamiento de los individuos, definiendo lo “normal” y lo “anormal”. Constituyen, a través del sistema de intervención en el lugar de trabajo y de la vida “en un entorno abierto” un medio privilegiado de control social. La ideología médica justifica el orden existente y sus valores. Los privilegios económicos y sociales de la profesión médica son una clara muestra de su amplio apoyo en la tarea de mantener y defender el sistema.

Pero la institución está fracturada bajo el efecto de una disputa que tiene su origen tanto en la población en general como dentro del sistema de salud.

Cada vez más, los trabajadores se niegan a perder su salud física y mental en unas condiciones laborales insoportables y peligrosas, producidas por la carrera por el máximo beneficio.

El movimiento de mujeres, en su lucha por el aborto libre y gratuito, ha permitido la denuncia a gran escala de una medicina inadecuada para las necesidades más básicas y encerrada en una moral caduca. Además, esta lucha ha

mostrado la posibilidad de otra práctica de la sanidad, que tiende en la medida de lo posible a la gestión colectiva de los problemas asistenciales y de salud en general.

La acción urbana y ecológica ha llevado a luchar contra los factores nocivos de la sociedad actual e integrar el tema de la salud. De manera más general, asistimos a una politización de la medicina, que significa luchas tanto de los “usuarios” como de los trabajadores de la salud, por un cuestionamiento de la institución (tanto en su papel como en la concepción del acto médico). Luchas que critican la norma y la desviación, luchas por la definición de salud hacia la autogestión de la sanidad.

A pesar de la ideología de dedicación y atención a los enfermos, los trabajadores hospitalarios cuestionan fundamentalmente la organización del sistema de salud a través de experiencias de huelgas administrativas, control de emergencias y exámenes prescritos, cuestionando la jerarquía y la división del trabajo.

Entre los trabajadores sociales, desde 1968 hemos asistido a un desarrollo de ciertas luchas: definición como trabajadores, luchas por demandas (condiciones laborales, etc.) y luchas ideológicas que cuestionan la naturaleza del trabajo (función retransmisora de los valores dominantes y represión del llamado comportamiento “asocial”).

Por primera vez, la profesión médica se vio seriamente sacudida por estas luchas y por la crisis de los valores sociales que es responsable de defender. Los médicos comenzaron a cuestionar el papel ideológico e institucional de la corporación,

a pensar y a intentar implementar una nueva práctica de la medicina. Este movimiento de cuestionamiento fue particularmente evidente en la lucha contra el Colegio de Médicos.

Ilustrar la brecha en el campo de la salud y las luchas que conducen a un solo lugar (la revisión) es nuestro primer objetivo para nosotros, trabajadores de hospitales, trabajadores sociales, médicos, sindicalistas de la CFDT y de la Confederación Sindical de Medio Ambiente y activistas de organizaciones de médicos que protestan. Estas luchas (a nivel internacional) dan lugar a una aspiración al control y autogestión de la salud. De manera similar, los trabajadores de la salud y los trabajadores sociales realizan una crítica práctica de su función.

Nuestra revista quiere ser una revista abierta, un medio de debate e información sobre todas estas luchas y una ayuda para su desarrollo. Al promover el intercambio de experiencias, el enriquecimiento recíproco y la convergencia de luchas aún hoy fragmentadas, buscamos trazar la perspectiva de un movimiento de crítica anticapitalista al sistema de salud actual, desarrollando con la acción la demanda de un nuevo derecho a la salud de los trabajadores. Este objetivo se sitúa en el marco más amplio de la aparición en los últimos años de movimientos que se oponen a la organización social actual.

Es por ello que nuestra revisión se sitúa en la perspectiva de la autogestión socialista que permitirá la gestión directa de los trabajadores en todos los ámbitos de la vida social, evitando así

el reinado de especialistas todopoderosos, como es el caso en la actualidad.

1977

Fuente:

“Editorial”, *Fracture*, n ° 1, París, Savelli, marzo de 1977.

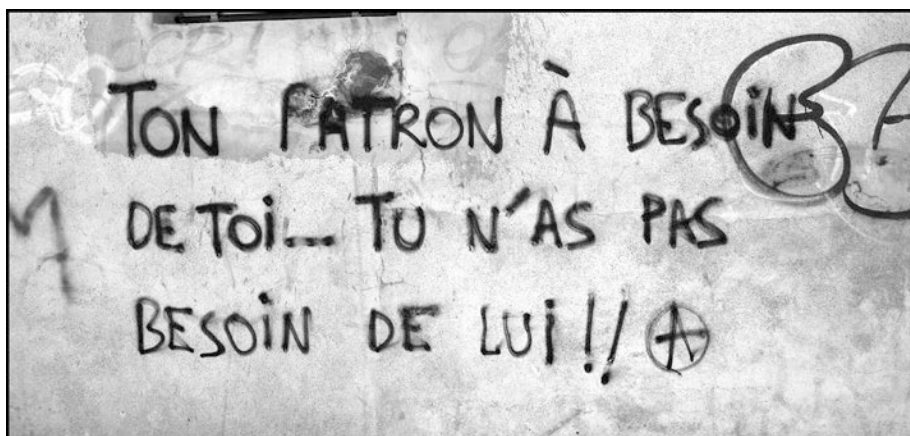
LIP, “FABRICAMOS, VENDEMOS, NOS PAGAMOS”

Bruno Della Sudda, Jean–Pierre Hardy, Patrick Silberstein

“Fabricamos, vendemos, nos pagamos, ¡es posible! En 1976, el lema, junto con los relojes fabricados en una fábrica en manos de sus empleados y vendidos para seguir pagando salarios a los huelguistas, dio la vuelta al mundo. Cualesquiera que fueran los debates en ese momento, ¿se trataba de “autogestión”, “huelga de autogestión”, “autodefensa”, “control de los trabajadores”, “huelga productiva”, una “huelga activa”? –, el significado de la reanudación de la producción por parte de Lip fue entendido en todo el mundo: era posible, en unidad, apartarse de la legalidad, apoderarse de la propiedad de un empresario, expropiar accionistas, reiniciar un negocio sin patrón, para recuperar el producto del trabajo y así dar una interpretación concreta a otro eslogan, impreso en mayo del 68 en cientos de carteles publicados en el Atelier populaire des Beaux –Arts: “Tu jefe te necesita, tú a él, no lo necesitas”.

Para comprender la génesis de lo que fue Lip es necesario evocar la construcción lenta y sistemática de una cierta concepción del sindicalismo que culminó en el conflicto

cardinal de 1973. Así, el 20 de mayo de 1968, cuando las principales empresas de Besançon ya están bloqueadas, una asamblea general de los trabajadores de Lip decide masivamente la huelga y establece un comité de huelga en el que, según Charles Piaget, delegado de la CFDT de la empresa, los miembros son “nombrados o elegidos en cada sector”, estén sindicalizados o no.



Habiendo obligado a la dirección a firmar un acuerdo muy positivo, los huelguistas de Lip declararon: “Este acuerdo no entrará en vigor hasta el final del conflicto nacional, permaneceremos en huelga y en ocupación hasta entonces”.

Charles Piaget explica que el mes de mayo del 68 permitió el redescubrimiento de “formas de combate que ya no se utilizaban [...]: la huelga con ocupación de la fábrica, la huelga activa, con la participación efectiva de un gran número de trabajadores en la elaboración de las demandas hechas por los propios trabajadores. Las asambleas generales, diarias, soberanas en la toma de decisiones, el comité de huelga activo” (Piaget, 1973). Recuerda que el conflicto de la primavera de 1973 fue precedido por un período “mucho antes del 73”, durante el cual la sección de la CFDT implementó y perfeccionó una estrategia democrática destinada a involucrar a todos los empleados en cada etapa en la conducción de las luchas: “Lo que sucedió fue fruto del trabajo progresivo [...] para construir un contrapoder [...]. Esto facilitó la constitución de comisiones autónomas “(Ravenel, 2007).

Cuando el patrón, Fred Lip, anunció en 1970 los acuerdos alcanzados para la congelación de salarios, una minoría de trabajadores se declaró en huelga y se ofreció a ocupar la fábrica. Dejemos que Charles Piaget cuente la historia de la gestión de este conflicto:

Afortunadamente, varios activistas recuerdan la regla establecida, un movimiento minoritario, que además tomaría esta medida, tiene todas las posibilidades de perder y causar un gran daño a la comunidad Lip. [...]. Aparece una idea: el “Serpentín”, [Los huelguistas] deciden respetar la elección de los otros de trabajar. El Serpentín organizó un largo desfile por toda la fábrica. Al pasar por su taller, los [huelguistas] se desprenden del Serpentín y se pasean entre los amigos en el trabajo. [...] Después de las

discusiones, algunos se unen al Serpentín bajo los aplausos y el Serpentín continúa. Tres días después los huelguistas son mayoría. Pero estamos en junio, nos acercamos a las vacaciones [...]. El jefe espera, confiado. Así que la idea surgió de un grupo de relojeros: “¡Hace falta bloquear la expedición!”

Unos meses más tarde, la dirección decidió volver a la ofensiva reestructurando los talleres mecánicos con el fin de disolver los colectivos de trabajo y los equipos militantes. Charles Piaget describe entonces una “lucha larga y original sin huelga” que prepara “la desobediencia general en la fábrica”. Habiendo reconocido la ley nuevos derechos para los comités de empresa, la dirección no podía emprender nada sin consultar a éste. Pero, añade Charles Piaget, Fred Lip está por encima de la ley y ordena que las máquinas se muevan:

Somos nosotros los que nos convertimos en defensores de la ley. Pusimos carteles por todas partes “F. Lip fuera de la ley!”. Sin huelga, los mecánicos, al silbido de uno de los delegados, bloquean en masa los motores, impidiendo físicamente el movimiento. Los mecánicos vuelven a conectar la máquina, si es necesario, y reemplazan a la persona en su puesto y le dan trabajo [...]. El comité de empresa votará una censura, muy oficialmente, contra el gerente de producción por obstruir la ley.

La emoción es tal que Ébauches SA, el holding suizo que ahora es el accionista mayoritario, llega a Fred Lip. El plan se cancela. Todo vuelve a la normalidad.

Cuando la empresa se declaró en quiebra el 17 de abril de 1973, la movilización tomó inmediatamente formas “nuevas”. La idea de una huelga sentada fue rechazada y se tomó la decisión de reducir el ritmo. Para Charles Piaget, era necesario “reducir la dependencia del trabajo para aumentar la disposición a luchar”. El 20 de abril se creó un comité de acción que agrupa a sindicalistas y no sindicalistas. Es esta estructura, que tendrá hasta 130 personas, la que a lo largo del conflicto propondrá acciones a la asamblea general donde serán discutidas y adoptadas. Jean Raguénès, uno de sus animadores, habla de ella como una “mayéutica, en el sentido de Sócrates”, que permitió “revelar el conocimiento que hay en cada uno de nosotros”. El 26 de abril se organiza en los talleres la caída de las tasas de producción. A partir del 10 de junio, habrá una asamblea general diaria. Habrá alrededor de 200 durante el conflicto. De una plantilla de 1.150 personas (incluidos cien ejecutivos y representantes), más de 800 personas participarán regularmente en las reuniones. Cabe señalar que no existe un comité de huelga, la organización particular del conflicto articulando las concepciones de la sección CFDT, las asambleas generales y la presencia del comité de acción es sin duda la explicación: “La asamblea general fue el lugar donde en general se definieron los objetivos y la ética del movimiento, donde se discutieron las trampas a evitar. Todo esto permitió una participación extraordinaria en el conflicto”, dice Charles Piaget (Ravenel, 2007).

El 12 de junio, durante una reunión del comité de empresa durante la cual los administradores provisionales no dieron una

respuesta satisfactoria, fueron secuestrados por los trabajadores que “asistieron” a la reunión gracias a los altavoces instalados en el patio de la fábrica. Los empleados luego descubren el plan de despido en los documentos que uno de estos caballeros llevaba en su maleta...

En la noche del 12 al 13, la fábrica fue ocupada y un stock de relojes por valor de alrededor de 500 millones de francos viejos desaparece y es guardado en escondites repartidos por toda la región. La próxima Junta General aprobará post festum esa decisión candente.

La influencia del conflicto de Lip de 1973 a 1976 tuvo repercusiones a nivel sindical. La FGM-CFDT y su sindicato local Bisontine (de Besançon) no escatiman sus críticas a la sección Lip, escandalizados por el papel del comité de acción y por el lugar preponderante de la asamblea general.

Charles Piaget afirma que la federación “estaba dividida entre la admiración y la hostilidad”: “Si hubiéramos sido una sección ortodoxa, nunca habríamos desarrollado tal conflicto”, agrega. Pero Lip va mucho más allá de la producción de relojes. A finales de 1975, el sindicato local CFDT en Besançon brindará un apoyo rotundo para la formación de una sección sindical de soldados en el cuartel de la ciudad, mientras que en la primavera de 1976, a pesar de la hostilidad de la Confederación, la sección de Lip afirmó su deseo de organizar una coordinación de luchas.

El reinicio de la producción

Fue durante la junta general del 18 de junio cuando se decidió reiniciar la línea de montaje de relojería para asegurar “un salario de supervivencia”. Era la condición esencial para que la lucha fuera duradera y es esta decisión la que erigirá la lucha de Lip como el estándar del desafío práctico al poder patronal. El 22 de junio, la asamblea general configura los comités de trabajo: producción, venta, gestión de stock, recepción, divulgación, mantenimiento y seguridad, restauración, etc.

Todas las sensibilidades de izquierda sindical y de izquierda política que están a la izquierda del “programa de gobierno común”, recientemente firmado por el PCF, el PS y el Movimiento de Izquierda Radical (MRG), marcharon a Besançon para comprar relojes y sacian su inmensa sed de comprender esta lucha “extraordinaria” que trastoca tanto los estándares burgueses como las ideas recibidas de la vulgata revolucionaria.

Los comités de apoyo pluralistas de todo el mundo organizan “6 horas para Lip” durante las cuales se organizan ventas “salvajes” de relojes de Lip. La fábrica de Palente, dice Charles Piaget, es una verdadera “casa de cristal” gracias, en particular, a las elecciones realizadas por la sección de la CFDT y la presencia del PSU dentro de la empresa:

Habíamos jurado no volver a empezar como en 1968, cuando la CGT nos instó a cerrar la empresa al mundo

exterior. Esta vez decidimos abrir todo. Podías venir a la fábrica, asistir a juntas generales y de comités. Los periodistas podían circular como quisieran. Inmediatamente, esto permitió una cierta popularización local y regional de la lucha. Finalmente, cuando tomamos el stock y reiniciamos la producción nosotros mismos, nuestra lucha adquirió una dimensión nacional (Ravenel, 2007).

La primera “paga de los trabajadores” se efectúa el 3 de agosto, luego de que los empleados rechazaran el plan del Ministro de Fomento Industrial que generaría desmantelamientos y despidos. En *Modern Times* de octubre de 1973, Claude Berger notará: “Ellos se atrevieron [...] a tomar en sus manos su propio destino hasta el escándalo supremo: ¡pagarse ellos mismos! La primera paga de los trabajadores a los jefes y directivos que se retueren de dolor”.

Mientras que el 11 de agosto se iniciaron las negociaciones entre los representantes de los sindicatos, el comité de acción y el mediador Henri Giraud, en la mañana del día 15, los guardias móviles tomaron el control de la fábrica de Palente.

Cuando se conoció la noticia, muchas empresas se declararon en huelga y se produjeron enfrentamientos con la policía: “No importa”, explica Charles Piaget, “la fábrica está donde están los trabajadores”. Luego se instala una “nueva planta” en un gimnasio cedido por el ayuntamiento socialista de Besançon que, sin embargo, pone una condición... que no se reanude la producción.

El día 31 se repartió una segunda paga de los trabajadores. El 29 de septiembre, la influencia de Lip estaba en su punto máximo: 100.000 personas de toda Francia y el extranjero se manifestaron en Besançon bajo una lluvia torrencial, a pesar de la reticencia de la confederación CFDT y su federación metalúrgica (FGM). Mientras tanto, la fábrica Palente se ha convertido en un imán que atrae a miles de visitantes, provocando cientos de encuentros en los que se compran los relojes de Lip que circulan de pueblo en pueblo para popularizar su lucha.

La huella de la lucha de Lip en la memoria colectiva se encuentra en su capacidad de subvertir la relación salarial. Numerosos autores han informado de los testimonios de quienes estuvieron involucrados en tales luchas y que señalaron que “les había cambiado la vida” durante el conflicto. Charles Piaget testifica sobre la importancia de cuestionar el trabajo restringido y fragmentado:

Hemos visto ensambladores capaces de asimilar técnicas de venta, de conocer productos sobre los que antes tenían una visión muy parcial en función de su posición en la línea de montaje. [...] Está claro que los trabajadores colocados en un puesto de responsabilidad, interesados en algo más que las tareas fragmentadas a las que están restringidos, descubren sus habilidades y adquieren conocimientos. Ya antes dijimos que es la acción la que revela la capacidad de los trabajadores, siempre que sea una acción que toma las cosas en su globalidad.

Evocando estas huelgas, Xavier Vigna extrae una lección “universal”:

Es este destino social el que las huelgas con producción vienen a irrumpir temporalmente, al introducir una organización diferente del trabajo. [...] Una vez más, uno se da cuenta aquí que las huelgas productivas, por la liberación que ofrecen, resultan formidables momentos de emergencia de las utopías de los trabajadores, al mismo tiempo que alimentan ricas reflexiones sobre el trabajo obrero (Vigna, 2007).

La Lip forjó un camino que permitió la asociación y la articulación de la “preservación del empleo y la transformación de sus contenidos” (Rozenblatt, 1980).

Las condiciones de la autogestión no pudieron reunirse

Aparecen tensiones durante las negociaciones que conducen al plan Giraud. Por un lado entre las secciones CFDT y CGT de la empresa, la CGT se pronunció a favor de la aceptación del plan y los despidos que lo acompañaban, mientras que los de la CFDT persisten en rechazar cualquier despido. Por otro lado, entre la FGM–CFDT y su sección de Lip, los primeros critican a los segundos que, según el informe de Jacques Chérèque, “no tienen análisis político ni práctica de negociación”. La asamblea general rechaza el plan Giraud –que prevé 957 recontrataciones, 54 jubilaciones anticipadas y 180 cesantías–

por 626 votos para continuar la lucha contra 174 a la moción de la CGT y diecisiete abstenciones. Las negociaciones se rompen, la huelga produciendo y las pagas salvajes continúan.

Fue entonces cuando la CFDT y el comité de acción decidieron publicar un periódico, *Lip Unity*, para intensificar la popularización de la lucha. Al mismo tiempo, con la ayuda de la federación metalúrgica de la CFDT y amigos de Michel Rocard, se establecieron contactos con un sector empresarial “modernista” que condujo, a finales de enero de 1974, a un acuerdo que promete una progresiva reestructuración y el empleo de todos los empleados que quedaban en el conflicto, es decir, algo más de 900 personas. Los primeros empleados regresaron a los talleres el 11 de marzo de 1974, luego de 329 días de lucha. Roland Vittot declara: “¡Camaradas, viva la Lip! ¡Lucharemos todos juntos hasta que el último de nosotros cruce esa puerta! Raymond Burgy es el primero en regresar a la fábrica y los primeros ciento treinta y cinco recontratados vuelven a trabajar. Los que tienen que esperar asisten a cursos de formación.

El 15 de diciembre de 1974, los últimos Lips recibieron su carta de reemplazo y el 31 de marzo de 1975, todos volvieron al trabajo.

Entre estas dos fechas, el 11 de marzo de 1974 de reemplazo del primer Lip y el 15 de diciembre de 1975 de reemplazo del último, tuvieron lugar las elecciones presidenciales de mayo de 1974 tras la muerte del presidente Georges Pompidou. François Mitterrand es el candidato de la Unión de Izquierdas

(PCF–PS–MRG) al cual se une después Michel Rocard con la mayoría del PSU.

A nivel político, se inició muy rápidamente una batalla para sacar una candidatura que cristalizara la corriente de masas que se había afirmado a la izquierda de la camisa de fuerza “reformista” y electoral de la alianza PCF–PS–MRG. Charles Piaget (miembro del PSU) aparece como el candidato “natural” para tal proyecto a las elecciones presidenciales de 1974. Sin embargo, la izquierda del PSU (Michel Mousel, Victor Leduc, Serge Depaquit, Yvan Craipeau) y la AMR no controlan al PSU (que apoyará a François Mitterrand desde la primera vuelta) y la izquierda revolucionaria apoyará la candidatura de Charles Piaget. La izquierda del PSU y la AMR fundarán los Comités del 20 de mayo para la autogestión socialista mientras la LCR⁸⁷ apoyará la segunda candidatura presidencial de Alain Krivine y Lutte Ouvrière presentará a Arlette Laguiller por primera vez.

La victoria en las elecciones presidenciales de Valéry Giscard d'Estaing, que toma como primer ministro a Jacques Chirac, implica para Lip a la ausencia de las salidas políticas que habían sido más fructíferas mientras la movilización social fue prometedora.

De hecho, La Lip se queda “pequeña”. Xavier Vigna (2007) enumera una veintena de “huelgas productivas” que tuvieron lugar inmediatamente después de Lip. Recuerda convenientemente que fueron los propios trabajadores de Cerizay quienes calificaron así la lucha durante la cual, bajo la

87 De hecho, es el Frente Comunista Revolucionario, la Liga Comunista disuelta el 21 de junio de 1973 tras los enfrentamientos contra la reunión de la organización fascista Nuevo Orden.

marca Pil (anagrama de Lip), se apoderaron de su herramienta de producción para fabricar sus propias camisas.

Los conflictos afectaron principalmente a pequeñas unidades de producción: electrodomésticos y pequeña metalurgia (Teppaz, Isotube, Konen–Westinghouse, Piron, Solame), confección y textiles (CIP, Everwear, Cerizay, Buda, TFR) y sector agroalimentario (Doux, Plémer, Unimel). Uno de estas huelgas con producción (la fábrica de muebles Manuest) dio a luz a una cooperativa de trabajadores que posteriormente hizo despidos...

Con la victoria de la derecha en las elecciones presidenciales de mayo de 1974, se abrirá otra página del conflicto de Lip que conducirá al desmantelamiento.

Ni las dificultades económicas, ni los cambios tecnológicos en curso en la industria relojera, a los que volveremos, son suficientes para explicar lo sucedido. Hay un tercer parámetro, decisivo, que es el de la venganza del empresario. Esto es lo que dice Christian Rouaud, director de la película *Les Lip, l'imagination au pouvoir*:

“Apoyo la tesis según la cual Giscard, flamante presidente, y Chirac, flamante primer ministro, temían la eclosión de docenas de pequeños Labios (Lips) en toda Francia. La amenaza de los “labios” tenía que ser eliminada”.

La cadena de acontecimientos apoya fuertemente este punto de vista y la “venganza de clase” parece implacable y metódica. Después de las elecciones presidenciales de 1974, los proveedores decidieron no cumplir con los pedidos; en

violación de los acuerdos de Dôle, el tribunal comercial de Besançon solicita a la nueva dirección de la empresa que pague sus deudas de la noche a la mañana; la autoridad nacional de las plantas Renault retira sus pedidos; la burguesía relojera se opone a las ayudas estatales; los bancos se niegan a intervenir... Ese es el fin de Lip. Claude Neuschwander tiró la toalla el 8 de febrero de 1976, la quiebra se produjo el 8 de abril de 1976 y Jean Charbonnel fue víctima de un cambio ministerial.

El 5 de mayo de 1976, la fábrica de Palente fue ocupada nuevamente y los Lips se hicieron cargo de la producción de relojes. Liberación titula: “¡Lip, aquí vamos de nuevo!”. La Lip todavía está demasiado aislada. Durante 1976, varias operaciones de puertas abiertas en la planta permitieron popularizar la acción entre la población local. La lectura del número 2 de la nueva serie del *Lip Unity* y el proyecto de coordinación nos vuelve a contar, lo que era posible: la sección de la CFDT de Lip pidió “coordinación entre todas las luchas” y las enumeró: luchas obreras y campesinas, las de los estudiantes y los que plantean problemas “específicos”: de nacionalidades, feministas, ambientalistas, derechos democráticos y sindicales en el ejército, etc. Dicha coordinación tenía el objetivo de abrir “muchas luchas”, que “permanecieron relativamente sectoriales” y de proponer una convergencia de “todos los explotados, todos los que luchan contra la opresión capitalista y por la liberación del Hombre”.

Los partidos de la Unión de Izquierdas predicaban esperando la conquista del poder prevista para las elecciones legislativas de marzo de 1978. Los poderes públicos en el lugar rechazarán

cualquier desarrollo de un plan industrial para la relojería y en ausencia de comprador, declaran la liquidación el 12 de septiembre de 1977.

De espaldas a la pared, los Lips se ven obligados a aceptar su aislamiento. El 28 de noviembre de 1977, tras largos debates y ante la ausencia de compradores, la Lip se encaminó hacia la creación de cooperativas de trabajadores, Las Industrias de Palente (Lip). Más tarde se crearán otras cooperativas, mientras las autoridades públicas están proporcionando ayudas a cambio de trasladar Palente. En total, menos de 200 empleados quedan empleados en las distintas estructuras creadas. Aparte de la cooperativa mecánica, que todavía funciona hoy (en otra forma legal), todas las demás se declararán en quiebra en los años siguientes.

Si las condiciones políticas para la autogestión de Lip no se cumplían entre 1974 y 1978, esta autogestión, como fue el caso de los Scops, tenía que ser parte de un contraplan industrial alternativo dirigido a toda la industria relojera.

Este plan de contrapartida debería haberse enfrentado a los cambios tecnológicos en la industria de la relojería: paso de la relojería mecánica a la relojería electrónica; modo de consumo simbolizado por el cambio a “un reloj de por vida” ofrecido con motivo de grandes eventos familiares, al uso de relojes de bajo costo, de corta duración e intercambiables. Estos relojes “kleenex”, producidos en la línea de montaje por trabajadores no cualificados, han socavado la industria relojera, que depende de productos casi artesanales elaborados por trabajadores altamente cualificados. Un contraplan debería

haber intentado superar las contradicciones entre las necesidades (aunque puedan calificarse de demenciales) de los consumidores que oscilan entre los relojes “Kleenex” y los relojes “Rollex”, y los intereses de las capas más cualificadas de trabajadores de relojería.

Lip sigue siendo una huelga de autogestión ejemplar que constituye el nivel más alto de movilización alcanzado por el auge de las luchas de fines de la década de 1970. Debería servir como faro para los próximos movimientos sociales de trabajadores para comenzar de nuevo desde el más alto nivel alcanzado por sus predecesores.

Las condiciones políticas, económicas y tecnológicas no se dieron para superar la huelga de autogestión como parte de un plan alternativo para la industria relojera que involucrase a productores y consumidores.

Abril de 2010

Para saber más:

Lourau, René (1974), *L'analyseur Lip*, Paris, 10/18.

Piaget, Charles (1973), *Lip*, Paris, Stock.

Ravenel, Bernard (2007), «Leçons d'autogestion, entretien avec Charles Piaget »,

Rozenblatt, Patrick, Francine Tabaton, Michèle Tallard (1980), *Analyse du conflit Lip et de ses répercussions sur les pratiques ouvrières et les stratégies syndicales*, thèse, Paris 9-Dauphine.

Vigna, Xavier (2007), *L'insubordination ouvrière dans les années 68: Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

A consulter:

Rouaud, Christian (2007), *Lip, l'imagination au pouvoir*, www.youtube.com/watch?v=WKQQADRsqFk.

LIP: LA HISTORIA DE UN SINDICALISMO PARTICULAR

Entrevista a Charles Piaget

Muchas personas, y gran parte de la “opinión pública”, vieron en el conflicto de Lip el lado “Robin Hood”: la olla de barro se resiste a la olla de hierro y toma iniciativas increíbles. Sin embargo, dondequiera que los Lip fueran a hablar de su conflicto, las preguntas eran más relevantes: “¿Cómo se las arreglan para llevarse tan bien entre los sindicatos y entre ustedes?”, “Es tan difícil para nosotros”, “¿Cómo logran obtener esa participación de los empleados?”

Se planteó la cuestión de la autoorganización, la cuestión de la autogestión. Ciertamente, el contexto era diferente al de hoy. Era cinco años después de mayo del 68. El desempleo seguía estando por debajo de las 500.000 personas y duraba poco tiempo.

Sin embargo, las organizaciones sindicales estaban perdidas por la reestructuración y el cierre de empresas. Consideraron que cualquier tipo de lucha por salvar puestos de trabajo no

tenía posibilidades de éxito. Su única respuesta fue: “Luchad por una mejor indemnización por despido.”

Detrás de estas cuestiones surge el tipo de sindicalismo que se practica en las empresas. Para arrojar algo de luz sobre el tema, echemos un vistazo más de cerca a una empresa con mil empleados. Mil empleados divididos oficialmente en tres secciones distintas: relojeros, mecánicos y empleados. Divididos en trabajadores cualificados, trabajadores profesionales, técnicos, maestros, investigadores, métodos, hombres, mujeres, etc. Mil empleados distribuidos en talleres u oficinas con prohibición de circular, salvo labores puntuales. Mil empleados con las tensiones provocadas por el trabajo. Todo esto no predispone al entendimiento, a la solidaridad, a buscar objetivos comunes, a autogestionarse espontáneamente.

Si de repente surge un gran problema, como el anuncio de una reestructuración con muchos despidos, o el cierre de la empresa... ¿Cómo se organizarán rápidamente todos estos empleados, mostrarán solidaridad, se entenderán sobre objetivos, en las acciones resultantes de estos objetivos, etc.? No hay tal cosa. Lo que sucede más a menudo es que algunos de los empleados siguen las propuestas del sindicato, los empleados serán más sujetos que actores. Será una lucha de poderes. Los delegados y el sindicato al frente, los empleados detrás, sin iniciativas, dudosos. “Veremos si el sindicato puede conseguir algo”. Lo que hicieron los Lips no fue espontáneo. La Lip de 1973 es la historia completa de un sindicalismo particular, la historia de la construcción de un colectivo

autónomo, construido durante casi quince años. Un colectivo de empleados ordinarios, realizando acciones extraordinarias.

¿Cuáles fueron las etapas clave de esta huelga de Lip?

El 17 de abril de 1973, fue la declaración de quiebra y la renuncia del director general.

Podemos indicar varias etapas de la lucha.

El primer período: la conquista de la unidad de los empleados

Debemos reaccionar: “Es posible, podemos luchar y ganar”, por lo tanto, rechazamos el destino, rechazamos luchar solo por una mejor indemnización. Unámonos por nuestros trabajos, por nuestros salarios. Para ello, mantengamos las distintas actividades de Lip. No al desmantelamiento.

Tardaron tres semanas. Un folleto de siete páginas se distribuyó a todos y cada uno. Todo lo que sabíamos de Ébauches SA, sus intenciones y un borrador de estrategia para ganar. Y todos los días, dos veces al día, en cada taller, en cada oficina, mini reuniones generales de diez a quince minutos. Para comentar las últimas novedades, reflexionar sobre los datos del folleto, liberando tiempo para reflexionar, en cada taller u oficina.

Todos sabíamos que esta lucha sería larga y difícil, el primer paso era desalienarnos del trabajo, liberar el cerebro para la lucha, sin perder el beneficio del salario.

El segundo período: apertura al mundo exterior

Comenzamos por salir, nosotros mismos, para mostrarnos, demostrar, explicar, repartir folletos. El comité de acción adquiere un viejo autobús de la RATP de París, lo decora, coloca allí un sistema de sonido y entra y sale de las empresas (46 en Besançon, señalan). Se crea de un comité de apoyo al sindicato local CFDT de Besançon.

El 18 de mayo: manifestación en Neuchâtel en la sede de Ébauches SA; 24 de mayo: primer gran evento con 5.000 personas en Besançon; 28 de mayo: manifestación en París; 5 de junio: La Lip deja de trabajar, entra en lucha total.

El tercer período: imaginación, audacia para trastornar al adversario

12 de junio: comité de establecimiento extraordinario en Lip. El tribunal comercial hace balance de estas negociaciones. Todos los Lips están frente al edificio de la administración. Agregan sonido a la zona. Un delegado viene a informar cada cinco minutos. Los administradores explican que están perdidos, ningún comprador se ha presentado.

Los Lips incautan los maletines de los directivos y descubren el plan de despido y otras informaciones.

Todos los Lip corren al edificio, los tres administradores son secuestrados. El prefecto ordenó su liberación, en vano. Ordenó un asalto para rescatarlos. Un poco de ruptura, empujones y los “rehenes” se van. Gran reflexión del colectivo presente y surge la idea: “Tomemos rehenes materiales en lugar de humanos”.

25.000 relojes se cargan durante la noche.

Al día siguiente, 13 de junio, la AG aprueba y decide la ocupación de la fábrica con el establecimiento de numerosas comisiones. 15 de junio: 12.000 personas se reúnen en Besançon, la solidaridad es muy fuerte. Incidentes violentos por la noche en la ciudad, provocados por el CRS. El tribunal de Comercio despide a todos sus empleados.

El cuarto período: el conflicto está en un gran momento

Sabíamos que sin dinero el movimiento duraría un tiempo pero se derrumbaría. Ya no habría la misma disponibilidad de cerebros. Dominan los múltiples problemas familiares.

Del 15 de junio al 17 de junio: intensa reflexión en Lip. La idea de producir, vender y pagarnos está en muchas cabezas, pero no nos atrevíamos a formularla. Y luego se da el salto, se toma la decisión, se somete a la asamblea general y se acepta.

Todos los jefes se han ido, pero la subordinación del trabajo asalariado todavía nos hace dudar porque el miedo está presente. Somos como un motín de marineros motín en el siglo XVIII. Ninguno sabe gobernar el barco, y se ven obligados a entregar el poder a los oficiales.

Muy preocupados, llamamos a reunión al grupo de relojas y relojeros. ¿Están todos los trabajadores de la cadena? Sí. ¿El ajustador de la cadena? Sí. Está aquí. ¿Los controladores? Sí, sí, etc. Estamos tranquilos... a mitad de camino. La comisión de ventas está ahí, prepara la tienda de ventas. Tenemos 32.000 relojes para montar.

¡Al trabajo! “Atención: no romper la lucha, todos a la cadena, y organizad el tiempo de trabajo como deseáis.”

El quinto período: el impacto es tal que las federaciones llegan a Lip.

Comienzan dificultades de otro orden

En Lip, no tuvimos mayores dificultades con la CFDT. La disputa tuvo lugar en la Federación de París.

No pasó lo mismo con la Federación de la CGT. La CGT no supo cómo afrontar este conflicto. ¿Quién ordena? ¿Dónde están los relojes? etc. Solo había un problema, la competencia de la CFDT, por lo que se reunieron para examinar en detalle la operación, para reducir el conflicto a algo comprensible para ellos.

Rápidamente comprendimos que para llevar este conflicto a su concepción de la lucha sindical, íbamos a ser sometidos a una serie ininterrumpida de reuniones. Esto era lo que llamábamos reunionitis, todo lo contrario de nuestra concepción de la lucha colectiva.

El 90% de nuestro tiempo y nuestra energía debían dedicarse a construir el colectivo de empleados, y es este colectivo el que debe ejercer el poder. Así que lo acortamos. “No a ninguna reunión de día, eso se ha acabado, en cambio de noche, todo lo que queráis”.

El sexto período: la zanahoria y la vara del poder

Treinta sentencias de uno a cuatro meses de prisión ante el juzgado por flagrante delito. Se crea una comisión para ayudar a los presos y sus familias.

Muchas huelgas se producen en solidaridad en las fábricas de Francia, la ayuda está aumentando. Más de mil comités de empresa encargan relojes: ¡tremendo apoyo! La comisión de recepción registrará la llegada de grupos o personas de 94 países que se han acercado a Lip para apoyar e intercambiar opiniones.

El séptimo período: ruptura con Giraud. Éxito con Riboud-Gillet-Bide

Esta es la segunda trampa⁸⁸, Giraud nos llevó al terreno de una tediosa negociación económica, nueve semanas durante las cuales, ni el público, ni todos los que nos apoyan pudieron influir en las negociaciones, se vislumbraba el cansancio.

Creo que esta negociación debería haberse realizado en dos etapas: 1) Arrancando el principio de garantía de empleo para todos y ejerciendo el apoyo nacional para obtener este principio. 2) Negociar el (las) negocio (s), actividades, necesarias para lograr empleo para todos.

88 La popularidad del Lip es tal que el gobierno decide a regañadientes enviar un mediador: Henri Giraud. Este llega el 3 de agosto. Pero al mismo tiempo, el gobierno decidió debilitar la Lip, para evacuarlos de la fábrica. Será el 14 de agosto por la mañana. Comienza una doble trampa. Giraud se presenta como mediador, por encima de las partes involucradas. Sin embargo, no es así, es el portavoz de varios intereses: económicos, los intereses de Ebauches SA, las políticas, los intereses del gobierno integrado por gaullistas y liberales. Los Lips no deben, sobre todo, engañarse a sí mismos sobre el "mediador".

Una reunión preparatoria general permite desmitificar a Giraud. ¿Qué nos va a decir? Un Lip: "Que él también está en paro". Otro Lip: "Nos va a hablar de los subcontratistas que sufren por nuestra culpa".

Llega Giraud, sus primeras palabras: "Os comprendo, yo también estaba en paro". Estallido de risa general de Lip. Giraud está desconcertado. Un momento después: habla de subcontratistas. Otro estallido general de carcajadas.

14 de agosto: es el palo. Somos expulsados de la fábrica en las primeras horas de la mañana por fuerzas imponentes.

La comisión de producción se había anticipado bien. Talleres clandestinos, equipados con bancos de trabajo, máquinas, herramientas y piezas de relojes para terminar. La ciudad de Besançon presta un gimnasio a las comisiones. El párroco de Palente presta el cine Lux para las asambleas generales. La comisión de restaurantes se trasladó a Fort Bregille. Sin embargo, el golpe es duro. Las peleas cerca de la fábrica tienen lugar todas las tardes hasta finales de agosto, es una de las dos trampas.

12 de octubre: Los Lips rechazan el plan Giraud: 160 despidos y desaparición de los mecánicos. Esta es la ruptura. La CGT, que aceptó el plan, ya no participa en ninguna acción de Lip.

Nótese la fabulosa marcha del 29 de septiembre de 1973: una gran reunión, un gran apoyo.

Octavo período: travesía del desierto y acuerdo de Dole, todos los Lip que luchan son recontratados en la nueva empresa

Como gran acción, a partir de octubre, una gira por ciudades de Francia organizando “6 horas con Lip”. Por supuesto: los casetes de audio *Lip Unité*, el despacho telefónico y la red de soporte.

Es tras bambalinas que la CFDT y parte de la PSU, contactadas por el patron del BSN, Riboud, el de Rhodiacéta (Sedas del Ródano), Gillet, y el del calzado, Bidegain, preparan una solución. Estos patronos defendieron otra forma de diálogo y gobierno después de 1968. Habían fundado el Club de Marsella para defender sus ideas al margen del CNPF (Consejo Nacional del Patronato Francés). Se aseguraron con la CFDT de las condiciones mínimas para obtener un acuerdo de los empleados.

29 de enero de 1974: Acuerdo de Dole:

Contratación por primera vez el 11 de marzo de 1974.

Reingreso gradual de los 830 Lip en lucha en 1974.

¿Cuál fue el papel de las trabajadoras en esta lucha y qué cambios se han producido?

Estoy en una mala posición para hablar de mujeres en esta lucha. Solo puedo explicar cómo los hombres de la “fuerza motriz” vimos la cuestión, al comienzo de esta aventura. En Lip, las mujeres representan la mitad de los empleados. Pero abrumadoramente en la parte inferior de la escala jerárquica. Podían ser el 80% de los trabajadores no cualificados, intérpretes o ejecutantes de las máquinas de producción. Algunas profesionales de la relojería y también oficinistas, especialmente en la secretaría. Solo una mujer estaba en el tercer colegio profesional (ejecutivos, ingenieros). Había gran dificultad para encontrar candidatos masculinos para las elecciones a representantes del personal. Y era aún más difícil para las mujeres. Lo mejor que obtuvimos antes de 1973 fueron cuatro mujeres de 17 personas en el Comité de Empresa (una en relojería, dos en producción y una empleada). Las razones son conocidas: la doble jornada apenas las dejaba disponibles, y eran muy sensibles a las presiones familiares de padres o cónyuges o el miedo a ser “fichadas” por el jefe de departamento. Fueron necesarios varios conflictos para hacerse valer.

Unitariamente, estábamos convencidos: hombres y mujeres son iguales, queríamos más justicia para la mayoría de las mujeres, protección en el trabajo, igualdad de remuneración, luchas contra el ritmo, el tiempo, el riesgo de accidentes. Habíamos logrado obtener incrementos uniformes, no

porcentuales, para reducir la brecha de género. Para que conste, hubo un momento de rebelión entre los mecánicos. Nos criticaron por cuidar demasiado el sistema de cadena “¿De qué servía aprender si no se ganaba más que en la cadena?”. Fue muy, muy exagerado, pero reflejó su molestia.

En 1968, logramos que a los 55 años las trabajadoras de las prensas pudieran ser asignadas a puestos menos duros. Fue un fiasco, las trabajadoras se quejaban de sus condiciones laborales pero llevaban demasiado tiempo en las prensas. Se sintieron incómodas en otros lugares y volvieron a las prensas. Si hablo de este incidente, es para mostrar nuestra mayor deficiencia. Los delegados masculinos hablaban por las mujeres, creyendo que estaban haciendo lo correcto. Poco a poco, en los conflictos, las mujeres apreciaron los debates, se las escuchaba cuando hablaban, apreciaron las propuestas de asunción de responsabilidades en las comisiones. Descubrieron desde la parte baja de la escala que esa diferencia se estaba difuminando en la pelea. Los operarios o técnicos hombres mostraban sus límites humanos, sus límites de tenacidad, de imaginación. Las mujeres, después del conflicto, me expresaron su grata sorpresa de ser más respetadas que en el trabajo y la ausencia de comentarios sexistas en su contra. El comportamiento general de los hombres en la lucha fue correcto y apreciado.

La igualdad aún no había llegado, pero tampoco era una palabra vacía. Y luego se fueron afirmando poco a poco, en las comisiones y dentro del comité de acción. Ha habido muchas revelaciones, las mujeres han ocupado su lugar. Cuando viajaban se afirmaban, lo que significaba que las figuras

destacadas en el conflicto, “los líderes”, también eran un freno para que asumieran responsabilidades. Un estímulo y un freno.

Un estímulo, en efecto, que los sindicalistas del Comité de Empresa querían la emancipación de todos, un freno porque su presencia demasiado grande obstaculizó esta emancipación en un momento u otro. Algunas personalidades femeninas fuertes han ido más allá de todo esto y marcaron el conflicto con su presencia. En el proceso de autogestión, personalmente me di cuenta de que con la mejor voluntad podríamos ser un obstáculo para la autogestión. ¿Cómo conciliar el ser motor, pero saber apartarse lo suficientemente rápido? La respuesta fue el grupo de mujeres. Como estaba el comité de acción, para ir más allá de las delegadas, el grupo de mujeres fue fundamental para facilitar la emancipación, la reflexión específica sobre las mujeres, y promover mejores propuestas de emancipación de todas las mujeres en beneficio de todos.

En esta marcha hacia la autogestión, debemos saber que estamos muy fuertemente alienados al principio, y que esto genera muchos obstáculos. Para superarlos, es necesario que estas diversas categorías humanas tengan un crisol: la asamblea general, las comisiones y otras organizaciones de gestión de lucha. Pero también círculos de reflexión específicos de las diversas formas de alienación para romper barreras, como la dominación masculina. Siempre con ganas de vivir mejor juntos, de autogestionar mejor nuestra lucha o la sociedad que queremos.

¿Qué puede significar hoy una lucha como la de Lip?

En primer lugar, los empleados comunes, en gran número, han demostrado que es posible pasar del individualismo al colectivismo, del fatalismo y la pasividad a la lucha. Los empleados ordinarios se han transformado en activistas en la lucha colectiva y autogestionada; interpelaron a un gobierno autoritario de derecha y lo obligaron a negociar. Crearon una fuerte corriente de solidaridad en todo el país e incluso más allá. Tomaron los medios necesarios para ganar, a menudo medidas ilegales sin violencia pero populares. Hicieron soñar con otra sociedad construida sobre la autogestión. Así, la lucha de Lip puso en tela de juicio la economía, la empresa y la política, para avanzar hacia una mejor “convivencia”.

La base de este éxito son las prácticas democráticas que han cambiado profundamente las luchas sindicales. Los activistas estaban convencidos de que la única fuerza efectiva es la de los empleados, en pie de igualdad. Participamos en una organización de lucha, incitando a todos a hacerse cargo de las tareas intelectuales y materiales de la totalidad de la lucha. Esta preocupación tuvo prioridad, antes que las orientaciones o las consignas de las capillas sindicales de cada uno.

La lucha pertenece colectivamente a quienes la lideran, sindicalizados o no. Es su negocio desde el principio hasta la conclusión del acuerdo y su implementación. Por supuesto, la unidad sindical debe buscarse, sobre estas mismas bases.

Para llegar allí, se necesita tiempo. Comienza con un trabajo activista muy específico y de largo plazo. Los activistas se han convencido a sí mismos de que la principal cualidad del activismo no radica en el arte de la negociación y el compromiso, ni en conocer los temas, ni en "hacerlo por los demás" o "para los otros". Lo esencial está en otra parte: dedicar el 90% del tiempo a construir una fuerza autónoma entre los empleados, una fuerza que piensa, actúa y se administra a sí misma. Hay una fuerza en la que los miembros se respetan entre sí, todos con los mismos derechos, sindicalizados o no.

Para lograrlo, tenemos que involucrar a todos, gradualmente, escuchando, debatiendo, delegando tareas, animando a las personas a participar en la red, etc. Toda la información debe ser compartida, los trabajadores deben comprender que el grupo en lucha que están formando necesita sus cualidades. Es sobre este lento trabajo donde se construye una verdadera fuerza duradera y eficaz. Una fuerza con un efecto dominó, multiplicado por el número. Estas prácticas cambian a los militantes, cambian a los trabajadores en lucha, incluso cambian su entorno.

Vivir el colectivo es un proceso de aprendizaje continuo, una lección de modestia y un enriquecimiento. Es un camino largo: descubrir todo lo que pueda unir o hacer retroceder lo que divide, buscar consensos o al menos una mayoría muy fuerte; construir una red dentro de la empresa, apoyarse en las leyes adquiridas para denunciar cualquier incumplimiento; combatir el acoso, las tareas infernales, las injusticias. Cada pelea puede y debe permitir dar un salto cualitativo hacia lo colectivo.

En Lip, hemos tenido varios. Primero en mayo del 68, luego durante dos conflictos difíciles, en 1969 y 1971. Ya estábamos bien establecidos en 1973 para este conflicto de un año. Finalmente, en 1976, en medio de una crisis económica, hubo un conflicto de cuatro años que continuó con el establecimiento de siete cooperativas, que se construirían conjuntamente.

Recordemos aquí algunas reglas básicas necesarias para cualquier lucha colectiva, democrática y autogestionada.

Rechazo de fatalidad

Esto no es obvio. Los despidos masivos, las reubicaciones, el desempleo, los daños medioambientales y las crisis económicas no son inevitables. Son decisiones de los seres humanos que son su causa. Podemos, debemos oponernos. Decir no a una injusticia ya es dar un paso. La pasividad es la peor respuesta. Nos comportamos como objeto y no como hombres libres.

Conquistar el consenso interno

El rechazo de la fatalidad debe concretarse mediante el debate entre todos los interesados. Esto es necesariamente largo porque se necesita tiempo para llegar a un consenso creíble y respaldado, para darse cuenta de que sí, ¡es posible luchar y ganar! En Lip, los delegados distribuyeron a todos un

escrito que incluía todo lo que sabían sobre la multinacional que agredía a los empleados, luego un borrador de estrategia para defenderse, y finalmente para promover el tema, este cuerpo humano de conocimientos, habilidades diversas, valores humanos. Todo ello para iniciar el debate, suscitar críticas, propuestas, información adicional etc. Cuando empezamos a hablar, comienza el debate y refuerza la convicción de que tenemos los medios para contraatacar.

Abrir la pelea al exterior

Los que hacen cosas punibles tienen miedo a la luz. Ponen todo su interés en el silencio: “Hagámoslo entre nosotros, la discreción puede permitir un mejor arreglo”. Todo esto es falso, necesitamos apoyo y, para ello, dar a conocer lo que está pasando. Necesitamos conocimientos, habilidades que se sumen a las nuestras. Esto es lo que puede proporcionar todos los apoyos colectivos o individuales. Las solidaridades aportan un consuelo muy importante. Por supuesto, hay una regla de oro: la lucha debe permanecer bajo el control de los trabajadores afectados. Son ellos los que deciden todo lo relacionado con las propuestas, tanto desde dentro como desde fuera.

Dar paso a la imaginación y las iniciativas

No es solo la palabra la que hay que liberar, sino también la imaginación en la lucha. Tomar iniciativas sin esperar las de los sindicatos, tan tradicionales y de las que rápidamente podemos hacer balance. Durante las asambleas generales, plantearnos todos juntos las orientaciones de la lucha. Examinar los valores que deben respetarse, los escollos que deben evitarse. Entonces todas las iniciativas serán bienvenidas. No nos decepcionarán, los trabajadores son una reserva de ideas, eso es normal: el número marca la diferencia. El colectivo no es solo una suma de las cualidades de cada uno, el colectivo tiene un efecto multiplicador que se da en el intercambio.

Toda lucha puede y debe convertirse en un foro permanente

Cualquier lucha larga organizada se convierte en un lugar de encuentro. Es útil proporcionar una sala decorada con lemas de lucha, por ejemplo, incluso si eso puede parecer secundario. Sindicalistas, activistas diversos, simples personas vienen a ayudar, a obtener información: ¿Dónde estáis? Qué se puede hacer? La información se proporciona casi continuamente en este lugar. Las discusiones tienen lugar allí con bastante naturalidad. La pelea necesita varias animaciones. Puedes planificar una película, un debate, un programa corto para los próximos días, etc. En todo caso, procurar que el lugar de lucha se convierta en un lugar de vida, de intercambio y finalmente en un foro permanente, enriquecedor para todos.

Necesidad de redes de solidaridad con las luchas

Nada es más contraproducente que dejar las luchas aisladas. Toda lucha necesita ayuda, solidaridad y, por tanto, esta solidaridad debe concretarse. Por supuesto, primero, es la ayuda de las organizaciones sindicales. Además, es necesario crear un comité de apoyo integrado por activistas de sindicatos, asociaciones y otros. Finalmente, como sentimos en Lip, la necesidad de una red específica: una red para el desarrollo de prácticas colectivas. Debemos capitalizar las iniciativas, el imaginario de las prácticas colectivas, para aprovechar nuestras experiencias durante las nuevas luchas. Hágase con este equipaje y ayude a enriquecerlo para usted y para los demás. Esta red regional o incluso nacional no tendría ningún papel político, ningún papel consultivo; se limitaría a recopilar y poner a disposición las prácticas colectivas experimentadas. Recopilar documentos, películas, videos, etc., de empleados en lucha, con cronologías de las luchas, sus causas, su duración, sus resultados... Las iniciativas, los hechos destacados, los aciertos, los fracasos. Es decir, la experiencia de cada lucha, recopilada y puesta a disposición de los trabajadores.

Durante la crisis de 1974 con el aumento del desempleo, había en Francia cerca de 200 empresas ocupadas por trabajadores, tras cierres de empresas y despidos masivos. Se ha sentido profundamente la necesidad de solidaridad intersindical. Los empleados de estas empresas, ya sean sindicalistas de la CGT, CFDT, FO o CFTC, han puesto en marcha

una coordinación de empresas en lucha, bajo el impulso de Lip. Casi un centenar participaron o se interesaron.

La coordinación horizontal, es decir que no pasase por las federaciones o confederaciones, no fue tolerada, sin que hubiera una iniciativa conjunta de los sindicatos.

En 1975, la PSU puso en marcha un Instituto Obrero para el desarrollo de prácticas colectivas, todavía bajo el impulso de Lip. ¡Todo esto falta hoy, pues los trabajadores en lucha necesitan solidaridad concreta, organizada, intersindical y múltiple! También necesitan un proyecto social para el siglo XXI. Proyecto desarrollado por todos los ciudadanos en resistencia, frente a las múltiples embestidas del liberalismo económico. Este proyecto se convertiría en un faro en las luchas, un texto unificador que eventualmente se impondría.

En Francia, desde hace varios años, hablamos de autogestión. ¿Qué vínculo podemos hacer entre ciertas luchas obreras de hoy y la lucha de Lip?

Entre todos los que sufren las molestias del liberalismo, se ha ido haciendo un descubrimiento. Imposible contar con el aparato político en el poder, sea dicho “de izquierda”. La línea económica del liberalismo, es la causa de nuestro sufrimiento.

Es tan duro que ya no podemos seguir simplemente las directrices sindicales. El encuadramiento sindical está o en el paritarismo y sus consecuencias, o no está a la altura del juego, de los cierres de empresas en particular.

Surge la observación: las luchas por el empleo se han vuelto tan duras que los empleados saben que solo su participación total puede arrebatar concesiones a los empresarios.

Es una lucha dura, lejos de los debates de salón, lejos de los aparatos sindicales y políticos. Los resultados dependerán de la acción colectiva. Esta fuerte implicación requiere que todos y cada uno sean incluidos en la conducción de la lucha. Es la autogestión la que surge en nombre de la eficiencia.

Por un lado, cada empleado sabe que por sí solo no tiene posibilidades de ganar su caso. Es un muro lo que tiene frente a él, imposible de cruzar solo.

Por lo tanto, unirse, pero para tener la certeza de que esta lucha no se desvía, no se pierde en los meandros de las negociaciones de la cumbre, es necesario que este conflicto sea el asunto de cada una y de cada uno, bajo el control colectivo de la base. Tuve la oportunidad de conocer a activistas de Aulnay-sous-Bois y Continental en lucha.

En cada una de estas luchas el sentimiento de que el sindicato es importante es muy fuerte, pero no podemos encomendar ni delegar en nadie nuestra lucha, nuestros objetivos, nos toca a nosotros, a nosotros solo, controlarlos.

Luchar hoy por el empleo y por los medios de existencia, es difícil, demasiado difícil para confiar eso a otros. Por otro lado, existe una inmensa necesidad de solidaridad.

Los trabajadores se autogestionan instintivamente sin ser conscientes, pero en nombre de la eficiencia. Es la lucha colectiva la que es autogestionaria.

22 de marzo de 2014

Fuente:

ContreTemps, n ° 22, París, Syllepse, 3^{er} trimestre 2014.

LICEO Y PODER ESTUDIANTIL

Robi Morder y Jean-Luc Primon

La cuestión de la autogestión en jóvenes educandos surge de una manera específica. Aquí, no hay producción de bienes o servicios que se puedan vender. Las fuerzas políticas estarán en competencia para calificar como autogestionarias (o no) las prácticas y formas de lucha. Las corrientes políticas que reivindican la autogestión y las corrientes sindicalistas o asociativas referidas en este momento a la CFDT insistirán en la dimensión de “autogestión” de las coordinaciones, los cursos alternativos. Acá o allá no verán más que “técnicas de autoorganización” limitadas a formas de acción colectiva y movilización.

En lugar de preparar las élites, a principios del siglo XX, las autoridades políticas y académicas animan a las asociaciones de estudiantes para administrar una serie de servicios. Existe una tradición “gerencial” del movimiento estudiantil⁸⁹. Así es como las Asociaciones Generales de Estudiantes (AGE),

89 Sobre la historia de la UNEF antes de 1968, nos remitimos a Monchablon (1982); Fischer (2000); así como al trabajo de Germe, en particular Morder (2006) y Legois, Alain Monchablon, Robi Morder (2007).

federadas dentro de la UNEF, gestionaban en el pasado restaurantes, alojamientos y servicios antes de que la pesadez de la tarea los hiciera pasar en la década de 1950 como “Trabajos universitarios” al control semi-estatal o “cogestión “entre los representantes de los estudiantes y las autoridades públicas”.

En 1948, la UNEF obtuvo la gestión de la seguridad social estudiantil a través de una mutua administrada íntegramente por estudiantes, ellos mismos elegidos por los estudiantes: la Mutual Nacional de Estudiantes de Francia (MNEF) (Gau, 1962; Legois et al., 2007). Por otro lado, la obtención de una elección de representantes estudiantiles en los consejos de facultad hasta 1968 tropezó con la resistencia de la administración universitaria y de los propios profesores que no querían compartir el poder con “sus” estudiantes. Y con sus “colegas” de nivel “inferior” (asistentes).

Para sancionar las posiciones tomadas por la UNEF, contrarias a las del poder durante la guerra de Argelia, el gobierno favorece la escisión y la creación de la Federación Nacional de Estudiantes de Francia (FNEF) y reduce el lugar de la UNEF en los comités de empresa, que lidera la organización estudiantil a dimitir (Sabot, 1994). Haciendo virtud de la coacción, los nuevos equipos de estudiantes que suceden a la “generación argelina” teorizan el rechazo de la cogestión y transforman la concepción mutualista en una gestión al servicio de la “contestación del sistema de salud”⁹⁰.

90 Ver acta de congresos, asambleas generales y juntas directivas del MNEF de 1967 a 1972, BDIC, 4 ° delta 1 183/1.

Mientras que en mayo y junio de 1968 el “poder estudiantil”, se asocia con el “poder de los trabajadores” y el “poder campesino” se proclama, la ley Faure, aprobada después de mayo de 1968, que confía la administración de las universidades a consejos elegidos por el personal y usuarios que nombran entre ellos al presidente del establecimiento. ¿Podría ser esto una especie de “autogestión institucional” de un servicio público sin intervención del Estado más que presupuestaria?

Gran parte del movimiento rechaza la “participación”, así como el “control estudiantil” y la “autogestión”, asimilados con la simple “cogestión” de la universidad burguesa (Cluzel, 1997; Morder, 1997). La mayoría de los activistas estudiantiles de izquierda y la UNEF denuncian la medida y adoptan el principio de boicot a las elecciones y consejos universitarios, creyendo de esta manera preservar la independencia del movimiento estudiantil. A pesar de esta posición, en las primeras elecciones que establecieron los consejos de la UER (unidades de enseñanza e investigación) en 1969, se contó con más del 50% de votantes⁹¹. A la “participación”, la UNEF oponía el “control del movimiento de lucha sobre la institución universitaria”⁹²; pero para imponerlo, la movilización tenía que ser permanente.

En las escuelas secundarias (liceos, institutos), en 1968, nacieron los comités de acción de la escuela secundaria (CAL)⁹³.

91 “Informe informativo sobre la aplicación de la ley de orientación”, AN, n ° 2765, abril de 1977.

92 Resolución del congreso de Marsella de la UNEF, diciembre de 1970, reproducida en *Étudiants de France*, enero de 1969.

93 Sobre las CAL, véase en particular (CAL, 1968) y *Partisans* (1968).

Denuncian el “liceo-cuartel” con su falta de derechos colectivos, libertad de expresión, derecho de representación. Los vestíbulos y los clubes de cine todavía están bajo la responsabilidad de los profesores. En la educación secundaria, la misma ley Faure también otorga nuevos derechos: los alumnos eligen dos delegados por clase que participan en el consejo de clase, los delegados a su vez eligen a los alumnos de secundaria para la junta directiva. En la misma línea que la UNEF, los comités de acción de la escuela secundaria convocan a un boicot, mientras que la UNCAL, animada por las Juventudes Comunistas, así como la UNEF–Renovada en la superior, participan en las elecciones.

Sólo la corriente “pablista” con otros activistas estudiantiles y de bachillerato proponen, al contrario del “boicot de izquierda” y la cogestión, “delegados de lucha y control”⁹⁴. Dentro de la UNEF, esta es la orientación promovida por la “tendencia sindicalista revolucionaria” pero esta tendencia no sobrevive a la escisión del sindicato. En los institutos, después de la muerte de los CAL, el AMR con la JEC y los estudiantes de secundaria de la PSU están tratando de establecer un Centro para las Luchas de los Liceos (CLL)⁹⁵.

Huelga activa, coordinación... de las prácticas transformadas

La huelga de los jóvenes estudiantes, si se limita a un “paro de trabajo”, no molesta a nadie, no bloquea los servicios ni la

94 Tratado reproducido en la revista AMR, L'Internationale, 1970.

95 Sobre los movimientos de la escuela secundaria, véase Robi Morder (2005).

producción. Ésta es una de las lecciones que han aprendido los activistas de Nanterre después de la gran huelga de “sentadas” del otoño de 1967. Por tanto, es necesario que la huelga sea “activa”, que se conozca a través de manifestaciones, y se popularice a través de folletos y de discursos. Para enretener a los huelguistas se ocupa el local y se organizan comisiones con los medios del establecimiento (teléfono, reprografía, oficinas) que se controlan y ponen al servicio de la lucha.

En 1973, aparecieron en los liceos “contracursos” en la huelga contra la ley Debré (Leschi, 1986; Vincent, 1972). Los alumnos de los grados superiores dan clases a los alumnos de los grados inferiores. En el Lycée Charlemagne, los “prelicenciados” dan lecciones de matemáticas al último año. Los alumnos pueden así, mientras permanecen en huelga, preparar su bachillerato⁹⁶. En el liceo Arago, vienen estudiantes a ayudar a los estudiantes de último año: “Los cursos paralelos atraen a más estudiantes que los cursos normales, sin comprender a todos los huelguistas”, escribe la prensa⁹⁷. Estas “lecciones de recuperación” o “contra-lecciones”, que cuestionan la pedagogía, no son bien recibidas por los profesores. Al comienzo del año escolar 1973–1974, el gobierno instituyó la “pedagogía del 10 %”: una décima parte del tiempo escolar puede dedicarse a actividades “extracurriculares”. Los estudiantes de secundaria de extrema izquierda lideran entonces una campaña por el “10 % salvaje”, controlada por los estudiantes de secundaria.

96 Testimonio personal.

97 "La super-vie à Arago", Le Monde, 31 de marzo de 1973.

Después de mayo del 68, estalló la representación sindical estudiantil, mientras que todavía no existía una tradición "sindical" en el mundo de la escuela secundaria. En estos sectores, se manifiesta y expresa una "crisis de la delegación de poder" que favorece el surgimiento –por iniciativa de la extrema izquierda– de la "autoorganización", es decir, el establecimiento de asambleas generales y de coordinación.

A partir de ahora, serán las asambleas de estudiantes las que elegirán a los delegados encargados de decidir las consignas e iniciativas. La organización de los movimientos de la juventud estudiantil rompe así con la vieja concepción según la cual corresponde a los sindicatos u "organizaciones" liderar las luchas. Pero esta "autogestión de las luchas" se limita a coyunturas de movilización. Será criticado por las corrientes militantes de autogestión –especialmente durante el movimiento contra la reforma del 2º ciclo universitario en 1976– la falta de "contenido" de la coordinación, ya que las discusiones se centran principalmente en los lugares y fechas de eventos y otras iniciativas⁹⁸.

Prácticas e interpretaciones: el trabajo de construcción política

Al involucrarse en interpretar las prácticas la mayoría de las fuerzas políticas presentes en la juventud estudiantil se niegan a hablar de "autogestión", prefiriendo evocar el deseo de autonomía de los jóvenes, libertad de decisión. De su vida...

98 Sobre las coordinaciones, ver Leschi (1989) y Lévy (1997).

para analizar las dimensiones antiautoritarias de la protesta contra las instituciones educativas, familiares e incluso activistas (Morder, 1989).

Por otro lado, las corrientes que reivindican explícitamente la autogestión ven en el “10 % autogestionado” y en los contra-cursos una “crítica práctica a la escuela”. Estas fuerzas innovadoras buscan implementar “demandas transitorias” en el campo de la educación.

Las sucesivas elecciones de la RAM y la tendencia política que genera son sintomáticas de los cambios ocurridos en los años setenta⁹⁹. En el período posterior a 1968, se pueden distinguir dos períodos en la historia de esta corriente: un primer período en el que se privilegia la división “reformista/revolucionaria”; en un segundo periodo se concreta entre la firma del programa conjunto en 1972 y la entrada de la AMR en el PSU en 1974, donde prevalecerá la brecha “autogestión/no autogestión”. En el primer tiempo, la firma del programa conjunto pone de manifiesto la falta de perspectivas políticas creíbles que ofrece la extrema izquierda. Posteriormente, el fracaso de la izquierda en las elecciones legislativas de 1978 enterrará la posibilidad de una dinámica comparable a la de junio del 36 con un fuerte movimiento huelguístico vector de una (posible) “dinámica revolucionaria”.

La orientación política de la AMR la distingue claramente de la extrema izquierda posterior a 1968. Como la AJS o la UEC, esta organización está a favor del mantenimiento de un sindicato UNEF, oponiéndose a la transformación del sindicato

99 Sobre la corriente “pablista”, ver Bérout et al. (2003).

estudiantil en “movimiento político de masas”. Como dice la corriente “renovada” de la UNEF, es partidaria de postularse a las elecciones universitarias. Pero, en ambos casos figurativos, defiende posiciones propias y originales que la distinguen: un sindicalismo sí, pero revolucionario, y un intento de estructurar “comités sindicales” y una tendencia sindical revolucionaria; participación en las elecciones, sí, pero para el control estudiantil: “Sí al control, no a la cogestión” será la consigna. En ese momento, no se hizo ninguna referencia explícita a una estrategia de autogestión.

Estas tomas de posición deberían haber llevado a la AMR a convertirse en activistas sindicales de UNEF–Renovada. Pero tal elección, ciertamente consistente con sus opciones sindicales, indudablemente habría separado a la AMR de lo que consideraba su campo natural: la extrema izquierda. Además, si no dudó en abogar por el control de los estudiantes o el control de la escuela secundaria, el tema de la autogestión siguió siendo más tímido y fue más una cuestión de análisis que de estrategia de acción. Los textos de este período insisten en la necesidad de “salvaguardas”, justificando que –“por supuesto”– no puede haber una autogestión local duradera en un sistema capitalista. Finalmente, al negarse a elegir entre las dos UNEF durante la escisión de 1971, le resultó difícil mantener una tendencia sindicalista revolucionaria (Morder, 1997).

De 1973 a 1974, la AMR adoptó una orientación de autogestión más abierta. Y, al ingresar al PSU, arrastra a su sector de regreso al sindicalismo estudiantil. Los estudiantes de la PSU luego presionan para ir más allá del Movimiento de

Acción e Investigación Crítica (MARC) hacia un Movimiento de Acción Sindical (MAS) (Colmou y Lieneman, 1978; Morder, 2000; Legois, 2000). Definido estatutariamente como un “sindicato anticapitalista y autogestionario”, el MAS verá en su seno a los “reformistas” (estudiantes socialistas “rocardianos”), codearse con militantes de la JEC y del PSU. La “izquierda” del PSU, donde se ubican los ex AMR, no tardará en participar en un frente opuesto a la oficina nacional del sindicato al que consideran demasiado cedetista (CDTF), y contribuirá en 1977 a dar la mayoría a la LCR¹⁰⁰.

Este último dando la espalda a la línea de autogestión, los Comités Comunistas de Autogestión (CCA), una nueva organización nacida en 1976–1977 de la fusión de la tendencia izquierdista conocida como “B” del PSU y un grupo de la LCR implantado en la juventud estudiantil, iniciará entonces dentro del MAS una tendencia sindical común con los Rocardiens, luego, en 1980, con la apertura del proceso que da origen a la UNEF–ID, a un proyecto asociativo de CCA, Rocardiens y “mitterrandistes” en torno al tema del control estudiantil y el salario de los estudiantes.

Entonces ya no se tratará de constituir una tendencia revolucionaria en el sindicato, sino de aliarse, dentro de una sola tendencia sindical y frente a un sindicalismo que se contenta con decir “no” a las reformas, y ser partidarios de un sindicalismo de propuestas –“en positivo”– y de “control estudiantil”, control que implica la elección de delegados a los

100 Sobre el debate entre esta tendencia del PSU y la LCR, ver *Crítica comunista* (n.º 16), que publica el folleto de los autogestionarios y una respuesta firmada por Antoine Artous, Didier Rocky y François Ollivier.

consejos universitarios. Por eso pueden participar en tal tendencia “revolucionarios” o “reformistas”. Una vez creada la UNEF-ID, los CCA (Comités Comunistas de Autogestión) mantendrán, sin los socialistas, una tendencia sindicalista de autogestión, con una publicación, *Les Cahiers Reconstruction syndicale* (Cuadernos de reconstrucción sindical)¹⁰¹ y tratarán de constituir una “asociación nacional de autogestionarios electos” cuyos estatutos fueron depositados en 1982.

En las escuelas secundarias (liceos, institutos), en 1978 se creó una Coordinación Permanente de Escuelas Secundarias (CPL). Los jóvenes de la CCA lideran con los jóvenes rocardiens este “sindicato anticapitalista y autogestionario” mientras que los estudiantes de secundaria de la JCR-LCR son minoría. La dirección de la CPL se reúne periódicamente con Nicole Notat, entonces responsable de la CFDT a cargo del sector educativo. La CPL publica un periódico, *Effervescences lycéennes* (Efervescencias de Instituto), distribuye un folleto con un texto de referencia sindicalista de autogestión y tiene previsto publicar *Cahiers lycéens du syndicalisme autogestionnaire* (Cuadernos de instituto del sindicalismo autogestionario). La CPL defiende los “consejos de enseñanza pública” y se opone a las “pasantías (etapas) Beullac” (que llevan el nombre del Ministro de Educación), aunque admite que puede haber otras formas de pasantía (selectividad), posición que es defendida por fuerzas políticas como la OCI o la LCR como una sumisión de la educación a las empresas.

101 Seis números entre 1980 y 1982, con relatos de experiencias, análisis y propuestas.

Autogestión: ¿realidad o utopía?

Los activistas de la autogestión, partiendo de la crítica a los movimientos fundamentados en el simple “rechazo” de las reformas, quisieron dar contenido concreto a la autogestión defendiendo programas, “contrapropuestas”, “proyectos positivos” y “planes alternativos” trazados por los estudiantes y el personal mismo. Sin embargo, es más fácil reunir a cientos de personas en una asamblea general para oponerse a las medidas que hacer que desarrollen contraproyectos. Mientras que en el otoño de 1986 cientos de miles de estudiantes en huelga eligieron delegados para la coordinación de la lucha contra la reforma de Devaquet, sólo quedaban 15.000 para preparar durante varias semanas el estudio de los “Estados Generales” en marzo de 1987. Las movilizaciones universitarias de otoño–invierno de 1995, han visto a las asambleas debatir y votar propuestas presupuestarias alternativas, pero muchas ya provenían del trabajo previo de los funcionarios electos en los consejos universitarios y de propuestas adoptadas no solo por los sindicatos (de estudiantes o de personal) sino también por los consejos.

También hubo otros ejemplos en los que las movilizaciones estudiantiles locales desarrollaron contrapropuestas. En París 8–Vincennes, durante la huelga general en la primavera de 1973, el movimiento de huelga local obtuvo la ratificación por los consejos institucionales de las propuestas de contramodelos de diplomas emanadas de las asambleas en lucha. En 1984, en la misma universidad que ahora se llama

“Vincennes en Saint-Denis”, los estudiantes de derecho obtuvieron, después de un mes de huelga, la destitución del “decano” y el establecimiento de un comité mixto de departamento. Durante la misma huelga con ocupación de las instalaciones del departamento, los estudiantes elaboraron un nuevo modelo que se publicaría como folleto. En última instancia, se aplicarán varias propuestas. En 1980, en Nanterre, un comité conocido como “KBG” (Control del edificio G), junto con los profesores a cargo de los cursos y tutorías, se basó en cuadernos de demandas para proponer modelos de diplomas. Una “UV (unidad didáctica) autogestionada” se formó al amparo de la ley de asociación de 1901¹⁰².

Pero estos ejemplos son locales, determinados por configuraciones particulares donde encontramos activistas de autogestión. A nivel nacional, no observamos ninguna concordancia entre las grandes movilizaciones y los planes alternativos.

Los sindicatos de estudiantes de los años 80 reconocieron la “autogestión de las luchas” a través de la coordinación, sin dudar en participar o tomar la iniciativa. Todas las grandes fuerzas sindicales y políticas proponen reformas, o elementos de reforma, y acuerdan defenderlas en los órganos de negociación y ante los consejos electos. El cambio político de 1981 abrió nuevos espacios de consulta, negociación y reconocimiento de los movimientos estudiantiles y secundarios por parte de las autoridades públicas. Sin embargo, las preguntas planteadas por los procesos de delegación de autoridad no son sencillas, tanto más para abordar problemas

102 "La experiencia de Nanterre", Cahiers Reconstruction syndicale, n ° 3, 1981.

técnicos concretos que a veces resultan difíciles, y para los que se necesitan habilidades especializadas. Fuera de los períodos de gran movilización, la mayoría de los estudiantes tienden a dejar que lo hagan los “especialistas”.

Durante la década de 1980, la autogestión dejó de ser un tabú en la izquierda, tanto en el PCF o en el PS. Pero eso no significa que se haya convertido en un emblema. Hoy en día, los términos “controlestudiantil” o “autogestión” ya no son la bandera de una agrupación distintiva. ¿Significa esto que la autogestión de los estudiantes y de la escuela secundaria ha sido institucionalizada y, por lo tanto, hasta cierto punto, ha salido victoriosa? ¿Que ha pasado de la utopía (movilizadora y subversiva) a la realidad? Nada menos cierto y todo apunta a que una sola dimensión, la de la participación en la toma de decisiones en las estructuras de una democracia representativa, ha eclipsado los demás aspectos de una estrategia orientada a hacer de la autogestión el corazón de una política revolucionaria y de transformación radical de la sociedad.

Abril de 2010

Para saber más

Bérout, Sophie, Patrick Le Tréhondat, René Mouriaux et Patrick Silberstein

(2003), dans Frank Georgi (dir), *Autogestion la dernière utopie ?*, Paris, Presses de la Sorbonne.

Colmou, Yves et Pierre-Henri Lieneman (1978), «La tentative du MAS », *Esprit*, n° 23-24, novembre-décembre.

CAL (1968), Les lycéens prennent la parole, Paris, Le Seuil.

Cluzel, Fabien (1997), « Quinze ans de loi Edgar Faure », La Revue de l'Université, n° 10.

Fischer Didier (2000), L'histoire des étudiants de France, de 1945 à nos jours, Paris, Fayard.

Gau Jacques Antoine (1962), Le régime de Sécurité sociale des étudiants, LGDJ.

Legois, Jean-Philippe (2000), « Pour un syndicalisme autogestionnaire », La Revue de l'Université, n° 19.

Legois, Jean-Philippe, Alain Monchablon, Robi Morder (coord.) (2007), Cent ans de mouvements étudiants, Paris, Syllepse.

Leschi, Didier (1986), Contribution à l'étude des mouvements lycéens, cinq années de contestation dans les lycées, maîtrise d'histoire sous la dir. de René Rémond, Paris 10.

Leschi, Didier (1989), Les coordinations, DEA sciences politiques sous la dir. De Michel Dobry, Université Paris 10.

Lévy, Jean-Daniel (1997), Les coordinations, naissance et développement : Étude à partir des mobilisations de la jeunesse scolarisée, DEA de sociologie politique, sous la dir. d'Isabelle Sommier, Paris 1,

Monchablon, Alain (1982), Histoire de l'UNEF, Paris, PUF.

Morder, Robi (1989), Revendications, négociations, débats et pratiques dans le syndicalisme étudiant en France (1976-1989), DEA de sciences politiques sous la dir. De Michel Dobry, Paris 10.

Morder, Robi (1997), « La scission de l'UNEF », La Revue de l'Université, n° 10.

Morder, Robi (1997-1998), « L'UNEF et les élections », La Revue de l'Université, n° 13.

Morder, Robi (2000), « Le mouvement d'action syndicale, brève histoire d'un syndicat étudiant anticapitaliste et autogestionnaire », La Revue de l'Université, n° 19.

Morder, Robi (2005), « Le lycéen, nouvel acteur collectif de la fin du 20e siècle », dans Lycées et lycéens en France, Paris, Presses de la Sorbonne.

Morder, Robi (coord) (2006), Naissance d'un syndicalisme étudiant, Paris, Syllepse.

Partisans (1968), « Le mouvement des lycéens ».

Sabot, Jean-Yves (1994), Le syndicalisme étudiant et la guerre d'Algérie, Paris, L'Harmattan.

Vincent, Gérard (1972), Le peuple lycéen, Paris, Le Seuil.

NUESTROS DÍAS

LA ACERÍA DE PLOËRMEL: CUANDO LOS TRABAJADORES DEL ACERO SE CONVIERTEN EN PROPIETARIOS DE SU FÁBRICA

Nolwenn Weiler

Las Acerías Ploërmel, en el sur de Bretaña, son muy conocidas. Liberadas por los accionistas, fueron adquiridos como cooperativa por los trabajadores del acero en 2005. Los beneficios de la empresa, que se especializa en la producción de piezas ferroviarias, están aumentando. Las acerías están contratando personal y las condiciones de trabajo han mejorado. Los trabajadores no son jefes como los demás.

Situado a tiro de piedra de la antigua estación de Ploërmel, los edificios originales de la acería local (API), instalados en 1885, aún albergan el taller de fundición.

Debajo del cobertizo, donde el frío invernal se apodera de ellos, los hombres van y vienen, entre el ruido de las máquinas y los olores del polvo metálico. Encendido a las 4.30 a.m., el horno, instalado en 1967, escupe hasta 15 toneladas de metal todos los días. Cuatro fundidores se turnan junto a su lecho hasta las 9 de la mañana para reiniciarlo a las 11 de la mañana,

cuando bajan los precios de la electricidad, que el horno consume con avidez.

“Hacer acero es todo un arte”, sonríe Rémi Garin, director de seguridad de la acería, que entró en caja hace treinta y cinco años, en el mecanizado. “No es una ciencia exacta. El comportamiento del metal cambia en función de la humedad, la temperatura y muchos otros factores que hacen necesario dominar realmente este oficio tras buenos años de práctica. “No se aprende todo eso en la escuela”, explica.

Una vez fundido, el acero se vierte en moldes de arena fabricados en el lugar. Luego se enfría en marcos casi tan viejos como la acería. A continuación, se rompen los moldes y se sacan las piezas. A continuación viene el desbarbado (acabado de piezas) y mecanizado. Las actividades se trasladan al nuevo sitio, a pocos kilómetros, en las alturas de la ciudad.

El 90% de las piezas fabricadas están destinadas al sector ferroviario. “Cuando un TGV arranca, acelera o frena deslizándose sobre railes, no se siente ningún rozamiento. “Algunas de las miles de piezas que componen el complejo sistema de amortiguación y frenado que proporcionan ese confort son fabricadas por nosotros”, explica Rémi Garin con un toque de orgullo.

Es uno de los diez empleados más motivados que propusieron y apoyaron la adquisición de la acería como una empresa cooperativa y participativa en 2005. Mientras que el accionista mayoritario estaba considerando cerrar.

Los empleados, “accionistas” mayoritarios

“Al principio fue complicado. ¿Cómo convencer a la gente de que pusiera canicas, cuando nada parecía funcionar? Tuvimos muchas reuniones, hablando durante horas y horas. La unión regional de Scops (cooperativas) nos dio una verdadera mano amiga. Y nuestro historial fue bastante sólido. Sin deudas, un cheque por el saldo de cualquier cuenta del exjefe de 1,5 millones de euros. Y grandes clientes de los que estábamos seguros.

Cuarenta personas, de las 80 que quedaron para mantener la empresa en marcha, decidieron convertirse en “socios”. Tienen “acciones sociales” en el capital y pueden hablar y votar en las juntas generales sobre el principio de un hombre=un voto, independientemente de la cantidad de acciones que posean. En la actualidad, hay 56 miembros, para 110 empleados en total, con una edad promedio de 37 años, pero la proporción de miembros sigue siendo más alta en los servicios administrativos que en los talleres. Los beneficios rondan ahora entre el 6 y el 7% de la facturación, es decir, unos 450.000 euros al año. No se utilizan para retribuir a accionistas distantes y anónimos: el 60% se reinvierte en la empresa, el 25% se distribuye entre todos los empleados (es decir, unos 1000 euros por empleado al año) y el 15% se paga a los socios. Se buscan candidatos para diez nuevos puestos, mientras que el desempleo aumenta en todas partes de la industria del acero. La acería de Ploërmel se cita a menudo como ejemplo de un desafío industrial bien realizado.

Libertad y limitaciones

“No siempre fue fácil, afirma Rémi Garin. Durante los primeros seis meses, por ejemplo, estuvimos en suspensión de pagos”. “En la fábrica, la motivación no siempre fue óptima...” Oímos a los muchachos decir: trabajamos, trabajamos y si estose tuerce, en dos meses, todo se acaba. Ser responsable también ejerce cierta presión: “No se nos permite cometer errores. Tiene que funcionar. A veces es pesado”.

Pero, muchos colegas, aprecian el ambiente relajado de la empresa. Así como el control, por parte de quienes producen, de su herramienta y de las inversiones. “Vine aquí porque es una Scop”, dice un vendedor, ex fundador. “Sé que si la empresa se hunde, no será porque el rico accionista estadounidense ha decidido cambiar el agua de su piscina, sonrie.

Hoy, los que no se atrevieron les agradecen el éxito. Y si nos tomamos el tiempo para hablar, lo que se ha vuelto imposible en muchos talleres de producción hoy en día, tampoco nos importa quedarnos una hora más en el trabajo si es necesario. “No sucede a menudo”, dice Rémi Garin.

Pero si es necesario, nos quedamos más tiempo. “Nadie ha protestado nunca contra eso. Sabemos muy bien que todos debemos cooperar para que esto funcione.”

Trabajos duros

“Afortunadamente, el ambiente es bueno, porque el trabajo es duro”, añade Rémi Garin. Debajo del hangar donde aún está el taller de fundición, la temperatura es la misma que en el exterior, menos el viento. En verano, cerca de los hornos, a veces se pueden superar los 40 °C. Los trabajos de acabado, después de que las piezas han sido retiradas del molde, también son muy difíciles. “Soldadura, esmerilado, cincelado, inspección de partículas magnéticas, todo esto se hace manualmente.

“Es muy físico”, explica Jean-Louis Dupont, del Fondo de Pensiones y Seguro Médico Laboral (Carsat), que apoya a las acerías desde hace quince años. ¡Las estimaciones muestran que antes de la Scop, un empleado podía manejar entre 4 y 5 toneladas por día! Los trabajadores también están expuestos a ruidos, vibraciones y polvo.

“A partir de 1998 se inició una reflexión de varios años sobre estas posiciones tan difíciles”, especifica Jean-Louis Dupont. Se realizó un estudio ergonómico. Cada puesto de trabajo, cada recorrido ha sido diseñado por los trabajadores, en conjunto con Rémi Garin, Medicina del Trabajo y Carsat. “Todo este trabajo dio sus frutos en el momento del paso a cooperativa, estima Jean-Louis Dupont, porque estaban preparados y eran dueños de sus inversiones, pudieron tomar esta decisión de apostar por la mejora de condiciones de trabajo. Pero al mismo tiempo, han mejorado la calidad de este trabajo y su

productividad. Tienen clientes muy exigentes, que han seguido estas mejoras con gran interés”.

Los accidentes laborales se redujeron a la mitad en seis años

Se han instalado vigas rodantes y palancas para reducir el peso levantado. Las herramientas vibran menos y se protegen las extremidades superiores de los trabajadores. Las cabinas están insonorizadas: “¡En los talleres ganamos entre 20 y 30 decibelios!”, detalla Rémi Garin. “Estas cabañas también están equipadas con un sistema de recolección de polvo. Se instalaron mesas elevadoras y plataformas para que los trabajadores no pasaran el día subiendo y bajando.

Los hornos permiten que la pintura se seque en dos horas, frente a las veinticuatro anteriores... Por último, y no menos importante: los espacios, que son más luminosos y cálidos. “Los efectos son obvios, continúa Jean-Louis Dupont, el número de accidentes laborales se ha reducido a la mitad. Las enfermedades profesionales, principalmente los trastornos musculoesqueléticos, casi han desaparecido. El absentismo ya no es relevante.”

La compañía aprovechó la medida para ampliar su ámbito de actividad y hacerse cargo de asignaciones anteriormente subcontratadas. Se adquirió así una línea de montaje especial para suministrar piezas adaptadas al frío extremo de los países del Este. “Recuperamos eso, para controlar tanto como fuera posible. Los clientes lo prefieren. También nos preguntan sobre realizar diseños de piezas menos pesadas. Cada vez que las

piezas pierden peso, los trenes pueden ganar velocidad. Y como el objetivo es ir cada vez más rápido, la acería debe proseguir sus innovaciones... “Realmente no sabemos dónde terminará”, dijo Rémi Garin con una sonrisa, antes de soltarse: “Sigue tomando el tren, así podremos trabajar aquí”.

6 de febrero de 2012

AMBIANCE BOIS O LA AVENTURA DE UN COLECTIVO AUTOGESTIONADO

Christian Vaillant

A los 20 años, en lugar de cambiar el mundo, deciden cambiar su vida y crear juntos un negocio para experimentar otras formas de organización del trabajo. Será un aserradero, Ambiance Bois, que se instalará en 1988 en la meseta de Millevaches, en Limousin. Una cosa lleva a otra, no solo se pondrán en tela de juicio los métodos tradicionales de producción, sino el lugar que estos últimos ocupan en nuestras vidas.

Así, los asociados de Ambiance Bois descubrirán que “trabajar de manera diferente” significa consumir, actuar, decidir y, en última instancia, “vivir de manera diferente”.

Originalmente, los seis jóvenes tenían el proyecto de no separar la vida profesional de la privada y por tanto de vivir y trabajar juntos. La elección de un aserradero es un poco “anecdótica” porque es sobre todo el colectivo lo que cuenta. No tienen ninguna habilidad en el campo de la madera y, después de sus estudios iniciales, realizarán la formación

necesaria. Si la vida colectiva existe desde principios de la década de los 80, la maduración del proyecto profesional, el aserradero, dura de siete a ocho años. La instalación en Faux-la-Montagne se realiza gracias a la recepción y el apoyo del municipio.

¿Qué organización?

En cuanto a la organización del colectivo por un lado y Ambiance Bois por otro, se lleva a cabo una reunión semanal del colectivo todos los viernes durante la mañana (pero donde también realizamos el plannign de trabajo de la semana siguiente). Otra está programada, solo para Ambiance Bois, un viernes al mes. Finalmente, una semana al año, salen todos juntos, sin los niños, para hacer un repaso anual de todo: Ambiance Bois, el colectivo... Esta semana se ha puesto en marcha ya que ahora todo el mundo tiene hijos, y por tanto se ha convertido en algo cada vez más difícil para encontrar tiempo. También salen de vez en cuando, unas cuantas veces al año (a razón de un día cada vez) para hacer algún tipo de chequeo provisional.

En cuanto a la jerarquía, el CEO es completamente formal. Por otro lado, funciona la junta directiva. Se reúne unas tres veces al año. Su especificidad: nunca votan y siempre intentan llegar a un consenso.

¿Cómo circula la información?

Evidentemente, no todo el mundo puede conocer los detalles de cada puesto. Sin embargo, todo el mundo tiene a su alcance el conocimiento de las principales líneas de todo el trabajo en curso y su atribución gracias a un sistema de horarios que pueden ser consultados por todos: un horario de trabajo para la semana; un horario de asistencia a las comidas; un cronograma de actividades personales (citas médicas, actividades asociativas). Además: tabla de gestión de pedidos, estado de inventario. También está la guía de reuniones de pausa a las 10 de la noche: allí se escanean los puntos esenciales y si hay algo que decir para detener un clamor sobre lo que interesa. Además, están las reuniones enumeradas anteriormente. Tenga en cuenta también el hecho de que todos los sábados al mediodía, intentan comer juntos, sin los niños, lo que no es el caso los otros días de la semana. Finalmente, también está la circulación de la información, en el sentido de un entendimiento global: la importancia de trabajar en diferentes posiciones que permita conocer las dificultades de cada puesto y por tanto poder discutir las dificultades y pensarlo juntos.

¿Especialización laboral o no?

No todo el mundo maneja todo; lamentablemente esto es imposible a cualquier escala, por razones lógicas de necesidades de seguimiento y especialización inevitable para

su sector de actividad; sin embargo, nadie hace una sola cosa. Podemos decir esquemáticamente que todos tienen un pie en la producción y un pie en la administración y que todos tienen un seguimiento cercano o distante de casi todos los puestos. La idea es de todos modos suavizar al máximo la dicotomía recurrente entre el trabajador manual y el “burócrata”. La especialización de puestos es inevitable: en trabajos extremadamente técnicos como cantos de madera, carpintería, contabilidad/gestión o trabajo de planificación de inversiones, es obvio que cualquier principiante sin formación no puede ceñirse a ello.

¿Igualdad salarial o no?

El salario/hora es el mismo para todos. El trabajo a tiempo parcial, en cambio, varía completamente de una persona a otra (de un día a 35 horas semanales). Esto ha cambiado significativamente con el tiempo. Inicialmente, el tiempo parcial no era efectivo; no se pagaban todas las horas, porque no se obtenían suficientes ganancias. Hoy es una realidad: se trabaja menos. Todos tienen actualmente un contrato permanente. Sin embargo, esto no es sistemático a la hora de contratar. De cara a todo el colectivo, es necesario saber si todos pueden adaptarse cuando nuevas personas se unen al grupo. Así, cualquier recién llegado pasa por un contrato a plazo fijo renovable, y cuando todos están seguros de la sostenibilidad de la relación, pasamos a un contrato indefinido. Se cuentan sus horas en cada trabajo y tienen cuentas

analíticas, necesarias para establecer el precio de coste. Desde el principio, estas también han caído drásticamente.

¿Qué estructura legal?

La Sociedad Anónima de Participación Obrera (SAPO) es una forma jurídica muy poco utilizada. Es una sociedad anónima (al menos siete socios) cuyo capital se divide en acciones de capital y acciones “de trabajo” que no son una aportación financiera de los empleados sino la aportación de su trabajo. Estas acciones de trabajo son mantenidas colectivamente por todos los empleados unidos en la fuerza laboral cooperativa.

En ningún caso pueden asignarse individualmente a los empleados las acciones de trabajo. Esta forma jurídica permite reconocer el aporte de trabajo en una empresa, o autorizar el aporte de capital externo en lo que se asemeja a una Scop que, por su parte, los limita a menos de la mitad del capital total. Por tanto, todo el asunto radica en determinar el porcentaje de votos que representan las acciones de trabajo en la junta general.

Este porcentaje es del 50% más una participación en Ambiance Bois, que así opera de manera similar a la de una Scop, pero ha podido financiar las grandes inversiones necesarias para la actividad por parte de inversionistas locales.

¿Qué hacer con el excedente?

El consejo de administración decide el uso de los excedentes. Hay varias posibilidades: asignación, utilidades retenidas, pago de dividendos: a los accionistas de capital por un lado; a los accionistas trabajadores por otro lado a través de la sociedad cooperativa de trabajo que es responsable de decidir sobre su uso. De hecho, solo en los últimos años la empresa ha generado suficiente riqueza para poder pagar dividendos a los trabajadores. Sin embargo, en años anteriores, la junta había decidido otorgar bonificaciones laborales para marcar una valoración. Este fue el tema de animadas discusiones con los empleados. Querían, la no remuneración de sus acciones laborales, sino aumentos salariales mientras que para todos los miembros del colectivo, el objetivo era trabajar menos. Se introdujo un sistema de bonificaciones laborales así como su medida, pero para eso era necesario trabajar más para poder liberar ese dinero.

Hablar del funcionamiento en el exterior

Hay una difusión informal diaria de sus valores y operaciones. Es una retransmisión ocasional, en función de las personas interesadas... Sin sistematismo, pero de todos modos un planteamiento proactivo. Nunca rechazaron la solicitud de periodistas y fueron los primeros en publicar un libro sobre su

experiencia. La idea: hablar por sí mismos. Además, las visitas periódicas al aserradero a menudo dan lugar a discusiones sobre su funcionamiento.

No hay reglas, pero las discusiones se salen de control de manera más o menos sistemática (sobre la región, el presupuesto, el funcionamiento). Generalmente se desarrollan tres o cuatro puntos, por separado o no: el funcionamiento cooperativo de la empresa, el desarrollo local, el aserradero *stricto sensu*, el colectivo.

Siempre les resulta muy difícil separar los dos proyectos (aserradero y colectivo), pero muchas veces solo pueden hablar del proyecto cooperativo de la empresa o del desarrollo local.

¿Contribuir al desarrollo local de la vida del barrio?

La noción del desarrollo local no estuvo en absoluto en el origen del proyecto. Pero con el proyecto maderero, uno de los menos favorecidos (por debajo del umbral de la desertificación), rápidamente se sintieron integrados en un entorno en el que podían influir y por el que también estaban condicionados. Muy rápidamente, con los compromisos asociativos de cada uno, incluso antes de que naciera Ambiance Bois, se convirtió en una lógica defendida por todos.

Desarrollo y evolución del proyecto

En 2015, Ambiance Bois tenía 25 empleados (17 a tiempo completo). Pero ahora la vida particular está separada de la empresa. Era cada vez más difícil resolver cualquier problema que pudiera surgir bajo la opción inicial (por ejemplo, qué hacer si alguien quería dejar el colectivo a tiempo total pero quería permanecer en la empresa). Los miembros del colectivo a tiempo total que aún trabajan en Ambiance bois solo representan una pequeña parte de la plantilla.

El funcionamiento de Ambiance Bois sigue siendo el mismo. Simplemente se realizó el sorteo para el PDG (Director-presidente general, legalmente requerido) con el fin de limitar su importancia simbólica y poner a todos los empleados por turnos en ese puesto. Desde 2008, Ambiance Bois ha experimentado importantes dificultades económicas debido tanto a la crisis como a la competencia cada vez más fuerte del “nicho” de productos en el que operaba la empresa. En cualquier negocio “normal”, se habría llevado a cabo un plan “social”. La empresa autogestionada ha podido modificar colectivamente sus actividades para adaptarse. Finalmente, los fundadores están en la cincuentena y desde hace varios años se ha privilegiado la captación de jóvenes para asegurar el relevo.

Ambiance Bois es, por tanto, un éxito económico ya que continúa feliz tras sus treinta años creando siempre en promedio un empleo a tiempo parcial al año; y a que sus

principios de autogestión funcionan muy bien y se mantienen inalterados socialmente, pues en términos de "felicidad en el trabajo", los empleados están especialmente satisfechos con sus condiciones de trabajo y su autonomía.

octubre 2015

Fuente

[www. autogestion.coop/spip.php?article46.](http://www.autogestion.coop/spip.php?article46)

Para saber más:

Lulek, Michel (2009), *Scions... travaillait autrement? Ambiance Bois, l'aventure d'un collectif autogéré*, Valence, Repas.

ARDELAINÉ: UNA “COOPERATIVA REGIONAL” EN ARDÈCHE

Richard Neuville

“Ardelaine nació de un doble desafío: relanzar una dinámica económica en torno a la revalorización de un recurso desatendido (la lana) en zonas rurales desertificadas, y demostrar que un grupo humano decidido y unido, sin medios económicos y sin habilidades en el campo desde un principio, es capaz de crear un negocio” (Barras, 2001).

La historia de Ardelaine comienza en 1972 con, por un lado, el descubrimiento de una antigua hilatura de lana ubicada en Saint–Pierreville, en el centro de Ardèche y, por otro lado, la observación de que los productores de Ardèche ya no pueden encontrar compradores para su lana, que se ven obligados a tirar. A partir de entonces comenzó una verdadera aventura humana, que continúa hoy. Los promotores del proyecto ya han estado involucrados en un proyecto de rehabilitación de una aldea en ruinas en Balazuc en el sur de Ardèche desde 1970 (Barras, 2014a). Pero se dan cuenta de que si la restauración del patrimonio es importante, es necesario crear actividades económicas para revivir el país. Luego deciden

crear una cooperativa para mejorar la lana local en el emplazamiento de la antigua hilandería.

Creada en 1850, la última hilandería del departamento cesó su actividad a fines de la década de 1950, estaba en ruinas y el techo se había derrumbado. En 1975, después de muchas vacilaciones por su incredulidad, la propietaria accedió a vender su establecimiento, lo que permitiría reactivar la actividad. “Durante siete años, los futuros cooperadores preparan el proyecto ahorrando dinero, formándose en el oficio, restaurando el edificio y pensando en la estrategia a implementar para tener éxito. La complementariedad de sus habilidades, su determinación unida y la puesta en común de sus ingresos permitirá superar muchos obstáculos” (Barras, 2001). Los promotores del proyecto tardarán alrededor de diez años en restaurar los edificios, aprender sobre el oficio y formar un equipo para aunar habilidades.

Un proyecto de cooperación en constante evolución

En 1982, dieciséis personas se reunieron para adoptar los estatutos de la cooperativa. La Scop se llama Ardelaine por la contracción “Ardèche y lana”, pero también el “arte de la lana”. El objeto es reconstituir en un enfoque global un “sector local desde la esquila de ovejas hasta la comercialización de productos terminados, utilizando procesos ecológicos”. Para ello, el equipo crea en primer lugar una red de criadores para mejorar la lana de la comarca seleccionando los vellones, pero también para conseguir que mejoren su rendimiento. Se trata

entonces de organizar las distintas etapas de transformación y de controlar la calidad técnica y ecológica: lavado, cardado, hilado y confección. Y, finalmente, crear una imagen e identidad para la cooperativa con el objetivo de asegurar salidas comerciales enfocadas exclusivamente a la venta directa a particulares: venta in situ, venta en ferias y muestras de productos ecológicos y venta por internet. Próximamente, el marketing se extenderá a las ferias ecológicas europeas: Madrid, Bolonia, Basilea, Stuttgart, Namur...

Ardelaine comienza con el diseño y fabricación de artículos de cama: colchones, edredones y almohadas. En 1986, el equipo decidió crear una gama de prendas en pura lana y luego en algodón orgánico, montaron un taller de tejido y sastrería que montaron en un popular barrio de Valence, el ZUP de Fontbarlettes, ubicado a unos cincuenta kilómetros. Al finalizar un curso de formación, los trabajadores se convierten en cooperadores y se hacen cargo de la producción y se involucran en la animación social del barrio. Más tarde se creará otro taller en Roanne donde se teje el hilo en máquinas circulares y rectilíneas (www.ardelaine.fr/confection_vetements.html).

En 1990, Ardelaine, que tenía doce empleados, se preguntó sobre su proyecto y decidió dejar de exportar para reenfocar sus actividades en su emplazamiento. Se ha creado un museo de 600 m² para presentar a los visitantes la industria: cizallar, cardar, hilar, tejer, tricotar, fieltar y “transmitir a las generaciones futuras la historia del conocimiento y las habilidades en el comercio de la lana”. Está diseñado como un curso participativo con demostraciones y espectáculos. También se ofrecen talleres para niños y adultos. Este museo

ha tenido cierto éxito ya que atrae a más de 20.000 visitantes al año al pueblo. Además, permitió un aumento significativo en los aumentos de capacidad de producción y ventas con la creación de nuevos edificios. A finales del 2000, la cooperativa empleaba a 23 personas. En 2001, el museo se enriqueció con una nueva temática sobre el tema de la industrialización del trabajo de la lana, la energía hidráulica, la época de la fabricación, la invención de las primeras máquinas para descubrir la evolución tecnológica.

Durante una década, la dinámica continuó con una diversificación y mejora de productos, condiciones de trabajo y relación con los clientes. Ardelaine reúne nuevos socios y constituye una red de clientes solidarios. En 2007, la cooperativa decidió invertir en un gran proyecto para fortalecer el atractivo de su emplazamiento y desarrollar actividades complementarias con miras al desarrollo territorial. Se construye un nuevo edificio, que alberga una cafetería–librería, un restaurante y una conservera. En 2010, las actividades de la cooperativa empleaban a 37 trabajadores (FTE). Otros proyectos periféricos, llevados a cabo con la asociación de desarrollo local Bergerades, están surgiendo y tienen como objetivo promover la producción agrícola local y crear empleo. Hoy, alrededor de cincuenta personas trabajan en el lugar en torno al desarrollo de recursos locales. El restaurante se alquila a la Scop “La Cerise sur l'agneau” (La cereza del cordero) y a la asociación conservera “Les bateleurs” (los malabaristas) y a varios usuarios: agricultores, ganaderos locales, charcuteros, etc. que vienen a hacer conservas.

Para sus impulsores, Ardelaine se afirma como una “cooperativa regional” que, en asociación con las autoridades públicas, ha “creado una verdadera dinámica local” que permite ofrecer a los residentes trabajos y servicios en un entorno de vida muy agradable. En tres décadas, bajo el impulso del proyecto cooperativo de Ardelaine, el municipio de Saint–Pierreville ha pasado de reactivar una industria lanera local a una “economía cuyo objetivo es hacer sociedad”. La actividad permitió, en particular, mantener una oficina de correos, debido a la actividad vinculada a la venta por correo pero sobre todo gracias a una notable movilización ciudadana contra la reestructuración postal en Ardèche¹⁰³. Es el último pueblo de este tamaño en el departamento que ha podido mantener una oficina de correos. En otros lugares, han sido reemplazados por agencias postales comerciales a expensas de las autoridades locales. Después del colapso de la población de Saint–Pierreville en el siglo XX (pasando de 1.790 habitantes en 1901 a 478 en 1982), la cooperativa ha ayudado a frenar la despoblación rural. El municipio superó el listón de 500 habitantes en 1990 y recuperó significativamente en 2012 la población de 1975 con 542 habitantes.

Igualdad salarial y versatilidad en las tareas

La Scop es administrada por una junta directiva de doce miembros. Además de la producción, existen departamentos de gestión contable, comunicación e investigación y desarrollo.

103 Ver la película de Christian Tran, *Poste restante* (2005), www.voiretagir.org/poste–restante.html.

Desde sus inicios, Ardelaine ha practicado la igualdad salarial, independientemente de la antigüedad y el nivel de responsabilidad: recién contratado, gerente de taller o director, todos los socios reciben el mismo salario. Para Béatrice Barras, miembro fundador de la empresa y responsable de comunicación y desarrollo:

Con esta igualdad, no hay jerarquización del valor de las personas. Una persona vale una persona. Todos necesitamos comer, dormir y estar calientes en invierno. Todos tenemos el mismo nivel de vida. Con un salario igual, no puedes medirte por el dinero y eso elimina una cantidad fenomenal de tensión entre las personas (Gellot, 2014).

Sin embargo, esta igualdad de remuneración, que en treinta años nunca había sido cuestionada, fue tema de discusión en una reciente reunión de cooperativistas. Además de la redistribución de los beneficios inherentes a la Scop, se podrían estudiar soluciones de ayuda mutua y mancomunación para ayudar a ciertos miembros de otras cooperativas. En 2014, había 47 empleados, incluidos 37 socios. El reclutamiento se realiza sobre la base de un contrato de duración determinada de doce meses para que la persona pueda descubrir “la producción, el territorio y la vida cooperativa” y dejarlo si no le interesa.

“La persona contratada debe decidir si quiere unirse a la cooperativa. Luego realiza un curso en la empresa a través de todos los oficios, estructuras y sectores de Ardelaine” (Mounier, 2014). El personal del restaurante y de la conservera –que son contratados– son independientes de la cooperativa.

La mayoría de los empleados tienen una actividad principal y, si lo desean, asignaciones *ad hoc* en otros sectores porque hay varias profesiones. El esquilador trabaja en la confección de colchones fuera de temporada, otros alternan fabricación y venta por correo o en tienda y entregas, etc. Béatrice Barras indica que “cuatro quintas partes de la empresa están en ventas al menos una vez al año. Vender es el trabajo que más se comparte”, la empresa nunca ha contratado a nadie con formación en ventas. “La versatilidad es un remedio para el aburrimiento. Tener esta posibilidad de evolucionar y aprender haciendo dos o tres actividades es fundamental para nosotros” (Mounier, 2014). Aunque existen criterios de productividad, la cooperativa sigue favoreciendo el empleo.

Para Bernard Barras, miembro fundador y consejero delegado, la empresa no es ajena a la realidad económica: “Estamos ante una máquina enorme sobre la que no tenemos control. Solo tenemos un pequeño margen para hacer lo contrario. Habla del “heroísmo” de Ardelaine, que ha creado 46 puestos de trabajo en treinta años en un sector en crisis: “de hecho, lo que nos interesa es crear empleo”. Así lo confirma un socio, que tiene dieciocho años de antigüedad y que habla del milagro de estar todavía ahí: “Demuestra que todavía es posible hacer las cosas de otra manera, de una forma más humana. Si solo importaran las ventas y la productividad, las máquinas nos fabricarían los colchones”. “Aquí, por el contrario, se trata principalmente de empleo. Permite mantener el saber hacer. Y lo que me gusta es la confianza que nos permite asumir la responsabilidad” (Gellot, 2014).

La facturación se cuadruplicó entre 1990 y 2013, cuando se acercó a los 2,2 millones de euros (France Inter, 2014).

La cooperativa ha creado una red de 300 criadores ubicados principalmente en Ardèche, Haute–Loire y más marginalmente en Allier, firman una carta de calidad que garantiza la ausencia de tratamientos químicos en el vellón. Tienen la opción de ser abonados en efectivo según calidad o en vales. En 2012 se recolectaron 55 toneladas de lana. Ardelaine utiliza algodón procedente de la ganadería ecológica de acuerdo con los requisitos de su lana. Eligió un proveedor egipcio de acuerdo con su ética: los criterios de transparencia (visita a culturas y talleres), calidad de vida en el trabajo y consideración de las cuestiones sociales fueron determinantes. En asociación con el mismo socio durante unos treinta años para las operaciones de hilado y teñido, “en los últimos años se ha realizado un esfuerzo de investigación particular para desarrollar tintes vegetales”¹⁰⁴.

Una red cooperativa

Además de su afiliación a la Unión Regional de Scop (Cooperativas) Rhône–Alpes y la Confederación General de Scop, Ardelaine es miembro fundador de la Red de intercambios y prácticas alternativas y solidarias (Repas¹⁰⁵) con sede en Valence y participa en acciones de formación y publicación de libros sobre experiencias en la colección

104 www.ardelaine.fr/confection_vetements.html

105 Creado en 1994, la red se desarrolla sobre todo el compañerismo y la solidaridad. www.Reseaurepas.free.fr y <http://Editionsrepas.free.fr>.

“Prácticas utópicas” de las ediciones Repas. Repas incluye en particular Scops como Ambiance Bois, granjas colectivas o colectivos autogestionados, que se reconocen en el “campo de la economía alternativa y solidaria” y tratan de experimentar con “nuevas relaciones en el trabajo, comportamientos financieros más éticos y más humanos, nuevas relaciones productor–consumidor y presencia activa en los territorios”. A lo largo de su desarrollo, Ardelaine “buscó asociaciones con otras empresas de desarrollo local que operan con un espíritu de cooperación y solidaridad”. Su carrera atestigua la “relevancia del enfoque cooperativo en el desarrollo local”. Ha adquirido experiencia en “formación para oficios con iniciativa cooperativa en zonas rurales” (Barras, 2001).

Ardelaine recurre a recursos de financiación solidaria como clubes de inversores para la gestión alternativa y local del ahorro solidario (Cigales), Garrigue (empresa de capital riesgo), Crédit coopératif y la empresa financiera NEF. La cooperativa está etiquetada como “Empresa del patrimonio vivo” por el Estado. Ha obtenido la marca “Parc” del Parque Natural Regional Monts d'Ardèche y colabora con varias organizaciones de promoción del patrimonio y agentes turísticos del valle del Eyrieux.

La cooperativa se ha convertido en una herramienta al servicio de la animación y el desarrollo local, organiza eventos festivos en primavera para el “festival de la siega” y en verano para el “festival de la lana”. Ardelaine transmite su proceso en actividades para escuelas y universidades: desarrollo local, economía social, ecología, cooperación y territorio, etc. y en

conferencias. También participa en la movilización para la conferencia climática (CPO21).

Para Ardelaine, no se usurpa la caracterización de “cooperativa territorial”. Desde su creación, sus fundadores se han preocupado por no encerrarse en su proyecto empresarial sino, por el contrario, esforzarse por asumir un papel de desarrollo local acorde con su entorno inmediato pero no solo, como atestigua su papel en la creación de la red Repas. La cooperativa ha jugado un papel innegable en la revitalización de la ciudad de Saint–Pierreville en la creación de empleo, sino también actividad y animación. Sus valores de compañerismo han logrado difundirse. La aventura iniciada hace más de treinta años por un pequeño grupo de personas que deseaban romper con el modelo dominante se ha convertido en una “utopía concreta”. Béatrice Barras lo resume así:

Nuestro proyecto es ante todo económico. Por supuesto, que hicimos un proyecto político, todo se puede interpretar de manera política, y nuestras elecciones fueron radicales en este ámbito (Mounier: 2014).

agosto 2015

Para saber más:

Alternatives économiques (2013), n° 62, «Ardelaine: coopérative de territoire».

Barras, Béatrice (2001), «La Scop Ardelaine, un projet coopératif de développement local», *Revue internationale de l'économie sociale* (RECMA), n° 281, www.recma.org/article/la-scop-ardelaine-un-projet-cooperatif-de-developpement-local.

Barras, Béatrice (2014a), *Chantier ouvert au public, Le Viel Audon, village coopératif*, Valence, Repas.

Barras, Béatrice (2014b), *Moutons rebelles. Ardelaine la fibre développement local : Vers une coopérative de territoire*, Valence, Repas.

Barras, Béatrice et Gérard (2013), «Ardelaine (France), coopérative de territoire(s) en Ardèche et ailleurs...», «La Scop Ardelaine a fêté ses trente ans», Chaire internationale Habitat coopératif & coopération sociale, juillet, <http://chairecoop.hypotheses.org/2696>.

Fontenoy, Philippe (2014), *Ardelaine d'un fil à l'autre*, Betula/France Télévision, DVD.

France inter, (2014), «Ardelaine: ma petite entreprise ne connaît pas la crise», 13 mars.

Gellot, Nicole (2014), «Ardelaine prospère dans l'égalité coopérative», *L'Âge de faire*, n° 83, février; Reporterre, www.reporterre.net/Ardelaine-prospere-dans-l-egalite.

Mounier, Alexandrine (2014), « Deux utopies réalisées », *Personnel*, n° 547, février,

www.ardelaine.fr/img/divers/Revue%20Personnel%20%20f%C3%A9vrier%202014.pdf.

CÉRALEP: ¡EL RECHAZO DEL DICTADO DE LOS ACCIONISTAS!

Richard Neuville

La historia de la empresa Céralep comienza en Saint–Vallier (Drôme) en 1921. Se combina con la del capitalismo industrial y financiero. Poseyendo un saber hacer en un sector estratégico, la empresa fue comprada sucesivamente por grupos franceses, europeos y luego estadounidenses. Dependiendo de la reestructuración, la fuerza laboral pasó de 500 empleados en la década de 1970 a 150 en 1990. En enero de 2004, como miles de otras en los últimos años, entró en liquidación por no haber distribuido suficientes dividendos a sus accionistas. Pero esta vez, el negocio no se cerrará. Muy decididos, los trabajadores comenzaron la lucha por mantener sus puestos de trabajo y continuar la producción en forma de cooperativa.

Céralep fabrica aislantes cerámicos imprescindibles para la transmisión y distribución eléctrica. Para resistir la competencia japonesa, el sector se reestructuró por primera vez en la década de 1970 bajo el impulso de las principales empresas nacionales (Ceraver, Merlin Gerin, Alstom Atlantique), luego de grandes grupos europeos como la austriaca CERAM, que fue adquirida en 2000 por PPC

Insulators, en poder de los fondos de pensiones estadounidenses. En menos de tres años, la empresa entró en quiebra. Los accionistas del grupo que consideraban que la empresa no era lo suficientemente rentable se declararon en quiebra en septiembre de 2003 y despidieron a cincuenta y siete personas. No obstante, la empresa tiene una sólida cartera de pedidos y produce para 130 clientes no menos importantes (EDF, SNCF, Areva, Sagem...). A pesar de esto, la empresa entró en liquidación el 31 de enero de 2004 y el administrador no invirtió mucha energía en encontrar un comprador. El tribunal de comercio de Romans rechaza incluso un plan de recompra de un euro simbólico.

Rechazando la inevitabilidad de cerrar su negocio y convencidos de su viabilidad, los empleados se involucran en una fuerte movilización. Los noventa y tres empleados se reúnen todos los días en una asamblea general y se comunican rápidamente con el mundo exterior. Se enfrentan a los hechos: la sostenibilidad de la actividad requiere la creación de una cooperativa. El secretario del comité de empresa de la CGT contacta con el Sindicato Regional de Scops para estudiar un plan de recuperación. La producción casi se interrumpe durante la elaboración del dossier, pero las acciones continúan. La comunidad de municipios de Deux-Rives, apoyada por el Consejo General y el Consejo Regional, pone a su disposición locales y equipos de comunicación, lo que les permite estar en contacto con sus clientes, procesar el correo y "cumplir ciertos pedidos de forma secreta" produciendo por la noche. Los trabajadores descubren así que la Comisión de Energía Atómica acaba de homologar uno de sus productos.

En el proyecto de OPA (Oferta Pública de Adquisición), es necesario capitalizar hasta 900.000 euros para la constitución de un fondo de trabajo. Gracias a Urscoop se recaudan 800.000 euros: una parte se obtiene gracias a los fondos de inversión cooperativos Socoden y Scop, otra gracias al Crédito Cooperativo, el MNEF y France Active que otorgan préstamos a tasas atractivas. Urscoop pide a los empleados que recauden 100.000 euros para acumular capital social. De los 90 empleados, 52 se embarcan en la aventura y capitalizan la empresa, con una aportación personal que oscila entre los 300 y los 3.000 euros, consiguen la recaudación de 51.000 euros. Pero las cuentas no salen. Luego, los empleados lanzan un llamamiento a la población local. Ponen carteles y pancartas en la ciudad y sobre la carretera Nationale 7. En diez días, se crea un verdadero impulso de solidaridad en todo el departamento, con 802 donantes, muchos de los cuales son jubilados de la empresa, aportan los 49.000 euros que permiten la creación del capital social necesario. Los suscriptores forman una asociación, los Amigos de la Scop (cooperativa), y están representados en el consejo de administración. Urscoop presenta el caso al Juzgado de lo Mercantil en marzo y la actividad se reanuda el 14 de abril de 2004. La administración se compromete a abonar una parte de las indemnizaciones por despido de un millón de euros que no había pagado el fondo de pensiones.

Entre los 52 empleados restantes, solo faltan un gerente y un controlador de gestión, este último en proceso de contratación. El consejo de administración nombra para el cargo de consejero y por un período de seis años, revocable en cualquier momento, al sindicalista de CGT, secretario del

comité de empresa, que más ha invertido en el proyecto de OPA. Todos los empleados contratados se convierten en socios y aportan el equivalente a tres meses de salario para fortalecer el capital social de la empresa. La productividad aumenta rápidamente en un 25% en algunos sectores de producción. Desde el primer año, la compañía recupera a los antiguos clientes y da a conocer un resultado positivo, incluso logra llevar a cabo un plan de inversiones de 900.000 euros en 2007. La plantilla progresa y cuenta con 62 empleados a finales de 2009. En cinco años, dieciséis jóvenes han sido contratados para compensar las jubilaciones y proporcionar creación neta de empleo.

Se mantiene informados y consultados a los empleados sobre la marcha de la empresa. La junta directiva se reúne cada dos meses y toma decisiones, pero los planes de inversión se discuten con anticipación en los talleres. Los salarios varían entre los 1.800 y los 3.000 euros entre los trabajadores y el gerente. Desde 2004 se han aceptado todas las demandas salariales presentadas por los tres sindicatos. Los sueldos aumentaron un 4,5% en 2007, un 2,5% en 2008 y un 2% en 2009 y se repartió una cantidad de 2.500 a 4.000 euros a cada empleado.

La recuperación de la empresa se ha hecho viable por la calidad de los productos reconocida a nivel mundial, gracias al apoyo de los principales clientes y probablemente a la voluntad política de preservar este sector estratégico. Hoy en día, la empresa ya no puede ser reubicada o comprada, parte de las ganancias se devuelven a los productores, la mano de obra está creciendo y se ha conservado el conocimiento industrial.

Céralep muestra claramente que los cierres de empresas no son inevitables y que las luchas de los empleados para mantener sus puestos de trabajo pueden resultar exitosas y ayudar a mejorar sus condiciones de trabajo y el empleo. Como dijo Robert Nicaise, ex sindicalista de la CGT que llegó a ser director general de la empresa: “Esta recuperación solo fue posible porque los trabajadores nunca se rindieron ante la liquidación y se mantuvieron movilizados durante todo el proceso.”

Abril de 2010

COLECTIVO PARA EL REINICIO DE LUSTUCRU

Tras la inundación del Ródano, el 4 de diciembre de 2003, los empleados de la fábrica Lustucru–Riz de Arles fueron puestos en desempleo técnico. El hacha cae el 26 de marzo de 2004: la planta no se reiniciará, a pesar de las ayudas ofrecidas por el municipio, la región y el Estado. La fábrica es ocupada. Después de la primera conmoción, el personal se organizó y llamó a boicotear los productos Lustucru y Winged Bull que ahora se fabrican en el extranjero. Mientras desarrollan una incansable actividad de movilización y popularización, los Lustucru están estudiando un plan para reiniciar la empresa en forma de cooperativa.

Se crea un comité para luchar por la recuperación de Lustucru. En él participa la mayor parte del tejido sindical, asociativo y político de la región. Los peritos designados para estudiar el caso presentaron sus conclusiones el 22 de noviembre de 2004.

En los puntos de venta, nuestros precios son los más bajos del mercado, lo que abre las puertas a un amplio abanico de clientes. [...] El número de empleados por esta

nueva empresa serán finalmente 90 personas. Esto significa que será necesario contratar personal.

Al día siguiente, el Colectivo publicó un comunicado de prensa:

La reanudación de la actividad en la fábrica de Lustucru es asunto de todos.

A pesar de la ayuda prometida por las autoridades estatales y locales para relanzar Lustucru–Riz, Panzani ha decidido abandonar la empresa y sus empleados. Para salvar esta fábrica y mantener tantos puestos de trabajo como sea posible, los empleados han ocupado el sitio durante ocho meses. Llevaron a cabo un proyecto de reinicio, con la ayuda de expertos, en forma de empresa de producción cooperativa de trabajadores. Este proyecto realista se basa en datos económicos y sociales, que los “Estados Generales de Riz”, organizados por el consejo regional de Provenza–Costa Azul, validaron en presencia de profesionales del sector del arroz. 110.000 toneladas de arroz de Camargue esperan cada año para ser procesadas y la fábrica puede volver a ponerse en marcha muy rápidamente. Para permitir a Panzani rehabilitar la planta, el consejo general, el consejo regional, y Europa comprometieron la suma de 5,5 millones de euros, las aseguradoras adelantaron 11,7 millones, a los que se sumaron 3,8 millones en desgravación fiscal concedida por el Estado: total 21 millones. Los empleados y sus asesores estimaron el coste de la adquisición en 12,5 millones de euros. Panzani se ha comprometido a vender la empresa

por un euro simbólico. En estas condiciones, no entenderíamos que este proyecto no se haga realidad.

Se establecen contactos con asociaciones de comercio justo, responsables de suministros para comités de empresa, comedores, etc. para asegurar salidas. Sin embargo, mientras “todo está listo” para “poner bajo el control de la población de Arles el reinicio de la fábrica”, los escollos patronales y estatales se multiplicarán para descarrilar el proyecto. “Nuestro ejemplo”, dijo uno de los Lustucru, “no se puede aplicar en todos los demás casos, pero aún abre una brecha en este muro capitalista considerado inexpugnable.”

Abril de 2010

DE PILPA A LA FÁBRICA DE SUD

Benoît Borrits

Pilpa, comienza con una historia, por desgracia, banal: una PYME que es comprada por un grupo, propiedad de un fondo de inversión. Para el grupo, se trataba de poner sus manos en un mercado y unas marcas para racionalizar la producción, incluso si eso significa dejar atrás a los empleados. Nueve meses después de la adquisición, el grupo quiere cerrar la fábrica de Pilpa en Carcassonne. Los empleados resisten, obtienen las indemnizaciones legales. Pero para algunos de ellos, la lucha no termina ahí y la producción continuará en otras formas.

Pilpa era una empresa de fabricación de helados con sede en Carcassonne, filial de la cooperativa agrícola 3A. De esta forma, ofrecía salidas comerciales a los productores lácteos de la región. Debido a dificultades económicas, el 11 de septiembre de 2011, 3A vendió la empresa por 27 millones de euros a R&R, otro fabricante de helados, a su vez fusión de otras dos empresas. R&R es propiedad del fondo de inversión estadounidense Oaktree Capital Management, que dará un cierto giro a los eventos que seguirán. Pilpa, al igual que R&R,

estaban especializada en marcas de distribuidor, es decir, comercializadas con nombres como Disney, Oasis, Carrefour... Al adquirir Pilpa, R&R estaba más interesada en hacerse con estos mercados que en una fábrica y sus empleados. Lo que se suponía que iba a pasar, pasó... A partir de noviembre, la I + D es cerrada porque se considera obsoleta, es decir, se concentra en Plouédern en Bretaña. En febrero de 2012, los 17 vendedores con sede en Toulouse fueron despedidos, ya que Pilpa ahora tendría que vender sus helados al grupo y no a sus clientes tradicionales. Finalmente, el 5 de julio de 2012, cae la noticia: la planta de Carcassonne se cerrará porque no es rentable. ¿Cómo explicar esta secuencia? Para que la compañía lleve a cabo su programa de adquisiciones, Oaktree Capital presta a R&R cash, hasta 560 millones de euros, retribuidos a tipos superiores al 8 %. Manera inteligente de obtener de su empresa flujo de caja en lugar de beneficios que serían gravados. Nada mejor que una empresa perdedora para justificar el cierre de plantas y una caída en la masa salarial. El trabajo vale la pena ya que el conjunto de R&R se revenderá el 29 de abril de 2013 a PAI Partners por un monto confidencial.

Sí, pero ahora los empleados no lo entendían así. Con el gabinete Progexa, impugnan el plan de protección laboral (PSE) que les ofrecen: ocho puestos de reclasificación sobre 119 empleados. El 11 de diciembre de 2012 una sentencia les acredita la razón por considerar “insuficientes” las medidas de reclasificación. A continuación, la dirección presentará otro plan que comprende 80 puestos, de los cuales uno de maestría, mientras que la mayoría de los empleados pertenecen a esta categoría: reclasificación acompañada de recortes salariales en perspectiva. Frente a este PSE, los empleados desarrollan un

proyecto Scop, que al igual que en el caso Fralib permitiría retener los puestos de trabajo. La dirección se opone a cualquier proyecto de adquisición que mantenga la producción de helados.

Finalmente, será con la dirección designada por el nuevo accionista PAI Partners que se llegará a un acuerdo con los empleados. Todos recibirán una indemnización por encima del despido legal que representa entre catorce y treinta y siete meses de salario bruto y un presupuesto de formación de 6.000 euros por empleado. Por el lado de la Scop, la nueva dirección no se opone a una nueva entidad que produzca helados con la condición, sin embargo, de que no opere en el mercado de marcas de distribuidor. La dirección se compromete a dejar lugar la línea de producción, a subvencionar 815.000 euros de maquinaria y equipos diversos, a financiar 200.000 euros de formación y un estudio de viabilidad encomendado a una consultora. Un poco más tarde, la comunidad de Carcassonne adquirirá edificios y terrenos para revitalizar económicamente el lugar y así permitir, entre otras cosas, la puesta en marcha de la Scop.

Hasta la fecha, solo quedan 21 empleados para probar la aventura de la cooperativa, que ahora se llama La Fabrique du Sud. Esto no es mucho, por supuesto, pero es fácilmente comprensible, ya que el proyecto no está exento de riesgos: cada cooperador debe aportar 5.000 euros en acciones y movilizar sus prestaciones por desempleo en forma de ayudas a los desempleados que creen o se hagan cargo de una empresa (ACCRES).

Pero el proyecto da la espalda a una cierta forma de economía globalizada que provocó precisamente el cierre de la fábrica, el de las economías de escala donde la producción se concentra en un número óptimo de lugares para luego ser enviada a los cuatro rincones de Europa en camiones de refrigeración y sin ninguna preocupación por el medio ambiente. El proyecto de La Fabrique du Sud (Fábrica del Sur) consiste en producir helados de calidad con leche fresca de productores locales que será pasteurizada en el lugar, y frutas de los Pirineos Orientales vecinos o alrededores. Este enfoque va acompañado de un enfoque de Comercio justo que quiere asociar la calidad intrínseca del producto con un precio remunerativo para el productor.

El 1º de abril de 2014, la Fábrica del Sur inicia su actividad. Una gama de helados y sorbetes, La belle Aude, ha sido elaborada con productos naturales y, dentro de lo posible, locales. La idea es producir en primavera para estar en las estanterías de los supermercados durante el verano. Algunas antiguas heladerías se están reconvirtiendo en agencias comerciales: ¿qué mejor que alguien que tiene el conocimiento del oficio para vender y hacer que a la gente le gusten los productos? Los contratos de distribución se firman inmediatamente con los supermercados de Aude y departamentos vecinos. Al finalizar el verano superan su meta anual de 620 000 euros de facturación, sabiendo que su punto de rentabilidad ronda los 2 millones. Por tanto, tendremos que seguir avanzando en los dos próximos años. Pero la financiación ya se hizo. Los miembros empleados aportaron 400.000 € de capital, Socoden¹⁰⁶ aportó 60.000 euros de

106 Organización de capital riesgo del movimiento Scop.

préstamo participativo y la comarca, 45.000 euros. Esta estructura de financiación ha permitido un préstamo adicional de 100 000 euros del crédito cooperativo.

Junto a la Scop, se creó una asociación, Los Amigos de la Fábrica del Sur, para ayudar a promover la Scop, suscribirse al capital de la empresa y difundir la idea de que otra economía, social y solidaria, es posible. A partir de una simple degustación de helado, se puede entablar una discusión con la población sobre el porqué de este producto y las condiciones en las que fue elaborado. Aprovechando la popularidad de la lucha de Pilpa en Carcasona, la asociación reunió a más de 800 miembros desde el primer año.

La Fabrique du Sud lleva consigo un proyecto económico alternativo en el que la calidad prima sobre la cantidad. Ya no se trata de producir para generar dinero para los accionistas, sino de producir porque responde a las necesidades humanas en la búsqueda de calidad de vida. En este contexto, la obra encuentra su justificación inmediata y se reconcilia consigo misma. De los 23 millones de litros que producía Pilpa anualmente, La Fabrique du Sud sólo producirá de 2 a 3 millones de litros, pero destinados al consumo local. En la misma línea, su plan es diversificarse hacia otros productos lácteos como los yogures. Sobre los escombros que dejó la financiarización de la economía, ¿no participa la Fabrique du Sud en el surgimiento de otro modelo económico, más sostenible, respetuoso con el medio ambiente y en el que los individuos son realmente dueños de su propio destino?

30 de enero de 2014

LA FABRIQUE DU SUD (ANTES PILPA)

Michel Mas

A continuación, algunos elementos extraídos de la experiencia colectiva que estamos llevando a cabo en Carcassonne con los cooperadores de La Fabrique du Sud, que elaboran el helado artesanal La Belle Aude. Y con los 800 miembros de la asociación Les Amis de la Fabrique du Sud. Estos últimos, en un proceso de educación popular, se reúnen con la población para debatir temas de gusto, salud, patrones de consumo y alternativas de desarrollo económico, social y ambiental.

La creación de la Fabrique du Sud es fruto de una historia casi banal: la de una fábrica de helados, Pilpa, con sede en Carcassonne. Una empresa innovadora, que había estado funcionando durante cuarenta años, cuando, en 2011, un fondo de pensiones estadounidense Oaktree, que pesaba 100 mil millones de dólares, puso su mirada en ella. Luego, R&R, una subsidiaria de este fondo, compra la compañía.

Nueve meses después, la unidad más rentable de Carcassonne se sacrifica en el altar de las ganancias.

En pocos meses se puso en marcha un mecanismo bien aceitado: adquisición de Pilpa, transferencia y centralización de los servicios de investigación y desarrollo, ventas y gestión en la oficina central. Anuncio de un mercado a la baja, un déficit presupuestario y el cierre de la empresa.

¡Negación a vender la empresa a nadie, a pesar de tres ofertas de adquisición! Así, con la compra de Pilpa, el grupo R&R consigue lo que quería: ocupa una posición dominante en el mercado francés de marcas distribuidoras (helados vendidos bajo el nombre de distribuidor: Auchan, Carrefour, Leclerc, etc.). ¡Y Oaktree absorbe masas financieras! En efecto, para recomprar a sus competidores (incluida Pilpa), el fondo presta a su grupo industrial al 10%, dinero que, por su parte, obtiene en el mercado al 3%. Las empresas y las filiales industriales se sitúan artificialmente en déficit.

Las cuentas oficiales del grupo muestran un déficit de 25 millones, mientras que 58 millones vuelven al fondo en forma de gastos de financiación.

La venta de helados genera 33 millones de euros de beneficios. Pero eso no es suficiente para los accionistas que quieren más. Venden el grupo a PAI Partner, otro fondo de inversión por 850 millones de euros.

Ante esto, ante esta injusticia, ante este manifiesto robo de saber hacer, licencias, riqueza, ante este desguace de la herramienta industrial, mujeres y hombres levantarán la cabeza. Decididos, organizados con su sindicato CGT, fuertes en su saber hacer, nunca se rendirán. Así, tras semanas de

inspecciones, obtienen los más altos estándares en sanidad alimentaria. Conscientes de los 33 millones de euros de beneficios obtenidos, unidos y contando con muchos apoyos, los 125 empleados se embarcan en una lucha que durará dieciocho meses.



Alternando acciones judiciales, movilizaciones, interpelaciones de políticos y autoridades públicas, en dos ocasiones cancelan los denominados planes de protección laboral y exigen que se deje el sitio en condiciones de producir y las máquinas para los empleados. Así obtienen los medios para poder participar en la reactivación de la actividad en Carcasona, consiguiendo que las autoridades locales recompren todo el polígono industrial (6,5 hectáreas, 22.000 m²). También consiguen que R&R ceda una línea de producción, pague 815.000 euros para inversiones materiales, y 200 000 euros para formación.

En pocos meses montaron una empresa de la A a la Z, con un nuevo proceso productivo, nuevos proveedores y clientes, un nuevo estatuto jurídico, una empresa cooperativa participativa: La Fabrique du Sud. Crean su marca de helado artesanal “La Belle Aude”.

El objetivo es simple: crear empleo, mantener y desarrollar el saber hacer y fabricar productos respetando al consumidor, gracias a la transparencia sobre la calidad y el origen de los productos; respetando también a los productores locales para que puedan ganarse la vida con su trabajo e invertir en sus fincas; trabajadores cooperativos que garantizan salarios dignos, beneficios igualmente redistribuidos y buenas condiciones de trabajo; respetar el medio ambiente convirtiéndose en fabricantes eco-responsables (residuos, energía, envases, etc.)

Hoy, 27 miembros de la cooperativa (19 empleados) han invertido financieramente en la Scop y aportan sus conocimientos técnicos. Desde el 17 de abril de 2014, se inició la producción y los helados artesanales La Belle Aude están presentes en los principales supermercados de la región, en cientos de restaurantes, y son aclamados, incluso por chefs estrella. También se encuentran en restaurantes de empresas y centros vacacionales, especialmente los gestionados por comités de empresa.

Después de seis meses de funcionamiento, se ha alcanzado el pronóstico, se han realizado nuevas inversiones, se han contratado tres trabajadores temporales para la temporada y

la producción se ha duplicado. Se inicia la temporada de invierno con la producción de troncos congelados.

La asociación

Pero este hermoso proyecto no podía quedarse aislado: más allá de los empleados de la Scop, esta apropiación social tiene un interés territorial muy fuerte.

Al trabajar en alianza con productores regionales de leche y frutas, proveedores locales y prestadores de servicios, al abordar la restauración colectiva, se está poniendo en marcha toda una dinámica económica a partir de valores que, más allá del único marco contable y comercial, dan sentido a la acto de producción.

Así, desde la creación de la Scop, se creó la asociación Les Amis de la Fabrique du Sud para ayudar a la influencia y desarrollo de la Fábrica del Sur, para brindarle un apoyo material gracias al compromiso de sus voluntarios y las donaciones que recaudan. Pero la idea es también promover la economía social y solidaria, y, en un enfoque de educación popular, presentarla como una alternativa de desarrollo económico que respete a mujeres y hombres creando riqueza en beneficio de los territorios de producción.

La asociación quiere ser un actor de mediación cultural, educar a las poblaciones sobre el sentido común y la relevancia

de la economía social y solidaria, sobre los modos de consumo, las prácticas alimentarias y sus consecuencias en materia de salud, y economía social. Ha realizado una exposición sobre la aventura de La Fabrique du sud, que sirve de soporte a los debates.

Al obtener la remunicipalización de todo el polígono industrial, es también un bien común lo que se ha creado, y que ahora está al alcance de toda la población, un bien que debe servir al interés general de todo un territorio y ser gestionado democráticamente. Es por eso que Les Amis de la Fabrique du Sud recomiendan la creación de un SCIC asociando comunidades, cooperadores, líderes de proyectos para administrar este sitio bajo el control directo de la población.

Asimismo, al proponernos convertirnos en una asociación de ámbito nacional, con el objetivo de alcanzar los 100.000 miembros en los próximos años, buscamos la independencia económica y la autonomía de los canales de distribución. De hecho, con una modesta contribución de 5 euros –accesible para la mayor parte– con 100.000 miembros, nos liberaríamos de los bancos. Salir de los circuitos financieros tradicionales nos parece fundamental para perpetuar la Scop y los valores que allí se practican. Por eso hemos elegido para este año de puesta en marcha lanzar también una suscripción nacional.

Pero al mismo tiempo, liberarnos de la lógica financiera dominante requiere que dominemos nuestras propias redes de distribución. Y aquí nuevamente, 100.000 afiliados beneficiarios asociados nos permitirían desarrollar esta red alternativa, ciudadana y militante, cubriendo el territorio que

nos liberaría de la dependencia de las multinacionales de distribución masiva.

Todo esto está a nuestro alcance. Con esta base de ciudadanos comprometidos, también podremos incrementar el número de encuentros, debates y aprendizajes, y sumarnos a un enfoque aún más amplio de la educación popular en temas de consumo, salud, economía y convivencia.

Nuestra asociación es ahora miembro de la Scop. Como tal, los socios asociados–beneficiarios están representados en la asamblea general de cooperativistas. Tienen voz en el producto, las condiciones de suministro, distribución, los precios cobrados...

Cien mil miembros en movimiento: ¡es una fuerza activa! Tantos centinelas despiertos ansiosos por mantener vivo nuestro proyecto de transformación social. Poner esta herramienta al alcance de todos, que les permita involucrarse concretamente en un enfoque cívico y convertirse en uno de los eslabones esenciales de esta transformación, ¡eso es lo que buscamos!

No son proyectos ni determinación lo que nos falta. Sobre todo porque los apoyos son múltiples, pues nuestros productos y nuestro enfoque encuentran un eco cada vez más amplio entre la población, que, cada vez más, critica y rechaza este aberrante sistema, la plomiza tapadera de las finanzas que asfixia a todos y mata a los más frágiles.

Entonces, multipliquemos las iniciativas de apropiación social y multiplicaremos el campo de posibilidades produciendo

valores que pueden ser carentes de brillantez, pero enriquecedores.

2015

Fuente

OMOS (Observatorio de Movimientos Sociales) (2015), "Empresa y apropiación social", *ContreTemps*, n ° 24, París, Syllepse, 1^{er} trimestre.

FRALIB: EL CAMINO HACIA UNA ALTERNATIVA POPULAR

Joel Martine

Lo que está surgiendo en torno al proyecto para hacerse una Scop por parte de los trabajadores de Fralib es una alianza popular para la reubicación, la propiedad ciudadana del desarrollo económico regional y una producción más ecológica. La autogestión, ¡pero no solo!

Fralib, en Gémenos cerca de Marsella, es una fábrica para la fabricación de bolsitas de té Lipton de la marca Elephant para el mercado francés, así como infusiones de la misma marca.

La empresa matriz, la multinacional Unilever, anunció en septiembre de 2010 su intención de cerrar el sitio. La producción se detuvo en julio de 2011 y se transfirió a las fábricas de Bruselas y Katowice (en Polonia, donde los salarios son más bajos). Desde entonces, los empleados, con sus sindicatos CGT y CGC luchan por sus puestos de trabajo, encadenan acciones espectaculares, piden un boicot a Lipton y realizan una guerra de guerrillas judicial: tres planes para “salvar” los empleos presentados por Unilever han sido cuestionados por los tribunales. Los Fralib han evaluado el

fracaso de muchas luchas recientes en las que los empleados han obtenido, en el mejor de los casos, solo un aumento en las indemnizaciones por despido o reclasificaciones que han dejado a muchos de ellos al margen. Consideraron postularse colectivamente para hacerse cargo de la empresa, posiblemente junto con un comprador capitalista, y finalmente llegaron a un proyecto cooperativo de producción (Scop), finalizado en noviembre de 2012 con el apoyo de la unión regional de Scops de la región de Provenza–Costa Azul.

Un modelo de resistencia y una alternativa al poder del capital

Desde que finalizó su proyecto Scop, los Fralib han estado pidiendo dos cosas: que Unilever se comprometa a proporcionarles durante cinco años los volúmenes de té necesarios para un período de transición y venderles la marca Elephant. Esta marca, reconocida por los consumidores, simboliza la legitimidad de la presencia de la empresa en la Provenza: creada en Marsella en 1896 por una empresa familiar, fue comprada en 1970 por la multinacional. Los dirigentes de Unilever rechazan cualquier compromiso, está claro que quieren romper un colectivo de trabajadores que aporta una solución sólida y que podría crear escuela. Ante los intentos de Unilever de conseguir que acepten salidas individuales acompañadas de un cheque, la cohesión de los trabajadores se ha mantenido intacta, y los sindicatos piden una intervención gubernamental decisiva, como propone el

candidato Hollande y luego el ministro de Recuperación Productiva. Arnaud Montebourg.

Durante años, Unilever solo ha concentrado su producción eliminando fábricas en Europa. Solo entre las fábricas de Fralib, la fábrica de té de Le Havre se cerró en 1998, la fábrica de sopas en bolsitas Royco en Dissay cerca de Poitiers se cerró en 2000, y la compañía de té Compagnie Coloniale, también en Dissay, fue vendida.

Los trabajadores de Fralib–Gémenos, en su enfrentamiento con Unilever, no solo luchan por sus puestos de trabajo, sino también contra la deslocalización de la producción de alimentos. En el proyecto de Scop no solo hay lo que a menudo se enfatiza: la toma de control de la producción por parte de los trabajadores. También está, esto es lo que quiero mostrar, la construcción de una alianza del pueblo por y para un empoderamiento ciudadano que se haga cargo de la economía. El desafío es rico en esperanzas y difícil de afrontar. Porque una multinacional es toda una organización de producción que no solo despoja a los trabajadores sino que pasa por alto a las comunidades locales y al Estado.

Cabe señalar que desde 2001 el establecimiento de Fralib en Gémenos, al igual que los demás centros de producción de Unilever, ya no tiene autonomía de gestión y menos estrategia. De 2001 a 2007, dejó de tener un departamento de marketing: entregó todos sus productos a Unilever–France, que se encargaba del marketing. Y, desde 2007, toda la gestión de Fralib se ha subcontratado. Fralib ya ni siquiera posee los materiales que usa. Y no se realiza más investigación y

desarrollo en el lugar. En 2006, Unilever estableció una empresa de gestión financiera y comercial para todos sus sitios de producción en Europa, USCC (Unilever Supply Chain Company: La Compañía de la Cadena de suministros Unilever), con sede informal en Suiza. Todos los bienes que entran y salen de Fralib y todos los flujos financieros son propiedad de la USCC. Por tanto, en el organigrama de Unilever hay una centralización total del poder de decisión a escala europea. Un establecimiento como Gémenos no es más que un taller de transformación. Los trabajadores y la dirección local fueron despojados de todo poder de decisión. Debido a la concentración de la propiedad de bienes y capital en manos de la USCC, las ganancias que resultan de las producciones realizadas en Francia donde el impuesto a las ganancias es alto se contabilizan como ganancias de la USCC en Suiza.... Por este juego de manos al límite de la legalidad pero tolerado por sucesivos gobiernos, millones de euros escapan de las autoridades fiscales francesas cada año.

Al cambiarse a Scop, los trabajadores quieren cerrar el grifo de esta bomba de dinero internacional y reubicar las ganancias, omitidas por las autoridades fiscales de la República. Cambiar a Scop es, por tanto, un gran desafío para los trabajadores, pero también para las autoridades públicas francesas: se trata de reconstruir de la A a la Z una “empresa soberana” con los medios de su autonomía. Cumplido este plan comercial, investigación, finanzas, dirección, es todo lo que habrá que reconstituir para que la Scop sea viable y que los trabajadores decidan por sí mismos sobre su estrategia, en consulta real con las comunidades locales, de forma que Unilever que se encuentra lejos no tenga voz en el asunto.

Los Fralibs han obtenido apoyo concreto de las comunidades locales. Los consejos regionales, generales y el municipio de Aubagne financiaron la realización de un estudio que supuso un paso hacia el desarrollo del actual proyecto de Scop. La comunidad urbana de Marsella–Provenza–Métropole se apropió del terreno.

¿Qué responden los trabajadores a la cuestión de la rentabilidad de la planta de Gémenos?

Se reconoce la viabilidad comercial de su proyecto. Pero la fábrica de Gémenos quizás obtenga menos ganancias que una fábrica que produzca para toda Europa con salarios polacos... Pero, ¿qué sentido tiene maximizar las ganancias financieras si van a Suiza y de allí a las bolsas de los accionistas? Incluso menores que aquellos a los que están acostumbrados los accionistas, los beneficios del Scop serán más útiles no solo para los empleados sino para la comunidad y para la gestión democrática del desarrollo económico local.

El proyecto de los trabajadores de Fralib, por tanto, no se limita a la transición de la fábrica a la propiedad cooperativa: establece una lógica económica que es fundamentalmente alternativa a la lógica capitalista, pero al mismo tiempo viable en el entorno capitalista existente.

Este enfoque, los sindicalistas de Fralib lo afirman claramente, es parte de una perspectiva de transición ecológica. Actualmente, las hojas de té, recogidas y secadas en los países del sur, llegan en barco a algunos puertos de Europa,

como Rotterdam y Tafford Park (Manchester). A continuación, la mezcla de hojas que dan la calidad del sabor se efectúa en Inglaterra, así como el envasado para los mercados de Gran Bretaña e Irlanda. El té destinado al mercado continental se transporta a las fábricas de Bruselas y Katowice. Y desde allí los paquetes de té van a las tiendas de toda Europa. En general, ¡es mucho camino para los camiones! Está claro que el cierre de las fábricas de Fralib en Havre y luego en Gémenos, que abastecían al mercado francés, aumentó el coste medioambiental. Por tanto, el reto de mantener la planta de Gémenos no es solo por el empleo, sino la conservación de un lugar de producción más cercano a las regiones de consumo. Mejor aún: en el proyecto de los trabajadores, el té para el mercado francés llegaría en barco a Marsella y se mezclaría y luego se envasaría en Gémenos. ¡Menos transporte!

Al liberarse de Unilever, la empresa Fralib también podría volver a métodos de producción más saludables en términos de alimentación y más locales. La planta de Gémenos está equipada para la técnica del té aromatizante húmedo antes del envasado, por ejemplo para hacer té aromatizado con limón. En los viejos tiempos, los trabajadores del taller de aromatización de la fábrica recibían limones (u hojas de menta, etc.), de los que cocinaban los sabores. Desde principios de la década de 2000, los limones han sido reemplazados por aromas químicos que llevan restos de productos tóxicos. Es menos costoso, pero se permite que el trabajo cualificado se desperdicie y, para los consumidores, los sabores químicos ingresan al cóctel de contaminantes invisibles en la alimentación. Los aromatizadores cegetistas piden volver a los sabores naturales, quieren recuperar el orgullo de su trabajo y

la confianza de los consumidores. También sería interesante para los productores de limón de la región. Puede ser un detalle, ¡pero la transición ecológica también involucra los detalles! (Ciertamente, para la vainilla tendría que venir de más lejos, pero sigue leyendo).

No hay más que té

El proyecto Scop–Ti (Tés e Infusiones) prevé el desarrollo de la producción de tés de hierbas locales. Ahí también se trata de acabar con el absurdo ecológico. Para el té vendido en Francia, Unilever hace tiempo que dejó de abastecerse de productores locales: las hojas de tilo se compran en América Latina y llegan a Hamburgo para ser empaquetadas en Katowice antes de ser enviadas por camión a Francia. Por el contrario, la actividad de la futura Scop incluye la reconstitución de un sector regional de plantas aromáticas, según un proyecto desarrollado en consulta con organizaciones regionales de agricultores (incluida *Filière paysanne*) y que puede desarrollarse extendiéndose a otras plantas aromáticas y medicinales que no faltan en el campo provenzal. Por tanto, estaríamos avanzando hacia una mayor contribución de la fábrica al tejido económico local.

Quizás algún día los franceses sustituyan el té actual por otros tés estimulantes de hierbas elaborados con plantas locales, que requieren menos transporte. Si los Fralib logran hacer su Scop, sabrán cómo hacer estos tés de hierbas.

Otro aspecto del expediente Scop va en la misma dirección: se firmó un convenio de mutualización de servicios comerciales con una pyme de PACA que fabrica productos alimenticios regionales y los comercializa en distribución masiva: mermeladas, comestibles de lujo, productos para el desayuno como bizcochos y miel, en definitiva todos los productos para los que el té y las infusiones son complementarios.

Entonces, mientras conserva su identidad como cooperativa, la futura empresa podría cooperar con una empresa privada con raíces regionales (como es a menudo el caso en regiones donde las cooperativas de trabajadores son numerosas, por ejemplo en Emillie–Romagna, Italia).

Por otro lado, esta cooperación ayudaría a la futura Scop a reconstruir una red comercial. Lo mismo podría ser con una empresa de té de comercio justo, especialmente orgánico, y otros productos de especias, con sede en la región. Ofrecer a la futura Scop una asociación duradera con la puesta en común de locales y servicios centrales.

Traería, por un lado, su conocimiento del “abastecimiento” (suministro de materias primas), por otro lado, una amplia variedad de habilidades en la transformación de productos y su comercialización.

Como parte del establecimiento de suministros independiente de las redes controladas por Unilever, el comercio justo es parte del proyecto. Fralib ya se ha puesto en contacto a través de estructuras sindicales con productores de té vietnamitas. Señalan que una garantía de precio justo es

bastante factible porque el precio pagado a los productores de té es solo una pequeña parte del costo total del producto después de su transporte y procesamiento.

La asociación con una empresa de comercio justo permitirá combinar la producción en masa para marcas de distribución y una producción más diversificada y cualitativa.

El hecho de que varias empresas de la región, agrícolas, industriales y comerciales, estén interesadas en asociarse con la futura Scop, muestra la riqueza que representa el potencial industrial de Fralib para la vitalidad económica regional.

Por otro lado, las alianzas que se vislumbran otorgarán a la futura empresa una diversidad de competencias que le permitirán elegir su evolución hacia producciones más verdes y equitativas, lo que era imposible cuando solo era un eslabón especializado de la cadena. Producción de una multinacional controlada centralmente por financieros. En resumen, el proyecto de los trabajadores de Fralib muestra cómo podemos preservar el potencial industrial y comprometerlo en un proceso de transición social y ecológica.

La primera condición para esto es que la futura Scop sea inmediatamente viable comercialmente y tenga medios para financiarse. Esto plantea la cuestión del fortalecimiento de las instituciones públicas de crédito. De inmediato los sindicatos piden a las autoridades locales que garanticen los préstamos bancarios y una posible inversión de capital.

También hay recursos privados. Un grupo de inversores privados liderado por un exdirector comercial de una gran

empresa de alimentos se ha ofrecido a comprar la marca Elephant (con la condición de que Unilever la venda) y crear una empresa de marketing que se hermanaría con la Scop mediante un contrato de varios años.

Esta propuesta se describe en el proyecto de Scop presentado por los trabajadores. Muestra, como los otros proyectos de asociación, que algunos de los gerentes se oponen más o menos declaradamente a la lógica de los financieros internacionales y están dispuestos a cooperar con los colectivos de trabajadores en objetivos de fuerte legitimidad popular.

Ética y saber hacer

La economía social y solidaria, con su ética y saber hacer, está a la par de este enfoque, como lo demuestra el apoyo que a Fralib le brinda la Unión Regional de Scops, la Asociación Provenzal de Economía alternativa y solidaria, y hasta los estudiantes de la escuela de Gestión Euromed. Finalmente, es posible que la ciudadanía participe directamente en la financiación de la futura Scop.

El resultado de la lucha hoy es incierto. Después de unos meses de la presidencia de Hollande, parecía que el gobierno no buscaría renunciar a Unilever. El ministro de Industria dijo a los sindicalistas que deberían “prescindir de Unilever”.

Los Fralibs consiguieron la apertura de reuniones de trabajo con el Elíseo. Sin embargo, cuentan sobre todo con la continuación de la lucha para fortalecer su popularidad, denunciar los dictados de Unilever, desarrollar el apoyo mutuo entre empresas que luchan por el empleo, y también continuar enriqueciendo su proyecto y crear así las mejores condiciones para el cambio a Scop.

Julio 2013

Fuente:

Comunicación presentada en la Universidad de Verano Attac–France.

Para saber más:

<http://cgt.fralibvivra.over-blog.com/>.

Le Cacheux, Hélène et al. (2013), Con el Fralib, resistencia a la alternativa, París, Bruno Leprince.

DE FRALIB A SCOP-TI. INVENTARIO

Benoît Borrits

En septiembre de 2010, los 182 empleados de Fralib, una empresa de envasado de té e infusiones ubicada en Gémenos en Bouches-du-Rhône y una subsidiaria de Unilever, fueron informados de la decisión del grupo de cerrar su fábrica para trasladar la producción a Bélgica y Polonia. A partir de este anuncio, Olivier Leberquier, entonces electo de CGT para el comité de empresa, anuncia que los empleados se opondrán a este cierre y juran que “no saldrá ni un solo tornillo de esta fábrica”. El 23 de noviembre de 2010, los empleados lanzaron una campaña para boicotear los té Lipton que previamente empaquetaban.

Hay que decir que están escaldados por este tipo de anuncios porque no es la primera vez que Unilever cierra una unidad de producción. El origen de Fralib es una PYME de Marsella, *Éléphant*, fundada en 1896 y especializada en té e infusiones. Esto pasó bajo el acceso de Unilever en 1972, cuando el grupo angloholandés compró pymes en Francia. En 1998, se cerró la fábrica de Fralib en Le Havre y la producción se trasladó a Bruselas. Algunos empleados se trasladaron a la Provenza para

trabajar en la fábrica de Gémenos. Asimismo, en la década de 2000, las sopas Royco en Poitiers se venderán a un ángel que se declarará en quiebra unos años más tarde. La planta de Gémenos era entonces la última unidad de Fralib en Francia. Por lo tanto, podemos comprender la determinación de los empleados de la empresa de recuperar el control de la producción y no dejarse engañar por un hipotético inversor industrial.

Quince años antes, el grupo Unilever había reorientado esta empresa de una PYME relativamente autónoma a una unidad totalmente orientada a la producción. El personal de ventas y el equipo de aromatizantes fueron despedidos; la unidad abastecerá y venderá su producción a una estructura de grupo con sede en Suiza. Al hacerlo, al decidir los precios de compra y venta de la producción, el grupo controla completamente los parámetros de rentabilidad de esta unidad de producción. Esto no escapará a la atención de su abogada, Amine Ghénim, quien, en lugar de esperar la sentencia del tribunal laboral una vez que los despidos sean efectivos, preferirá impugnar el proceso ante el tribunal de distrito.

La estrategia da frutos desde el 4 de febrero de 2011; el plan para “salvar” el empleo (PSE) se cancela debido a que la dirección no puede demostrar que la planta de Gémenos no sea rentable.

Ante esta situación de bloqueo legal, los empleados están desarrollando un plan de salida a la crisis. En lugar de buscar un comprador como se hizo anteriormente para la planta de Royco, los empleados optan por desarrollar un plan para

hacerse cargo de la empresa en forma de Scop (cooperativa). Este proyecto no trata solo de preservar puestos de trabajo. Los empleados también quieren romper con los desarrollos recientes en la producción de Fralib, a saber, la introducción de sabores sintéticos, un eufemismo para hablar de componentes químicos, y la disminución del peso del té en los sobres. Claramente, quieren tender hacia una producción que respete tanto al medio ambiente como al consumidor. Pero los empleados exigieron que Unilever se hiciera cargo de las consecuencias sociales de su decisión y establecieron tres condiciones: que Unilever dejara el sitio industrial a la futura Scop, que se les transfiriera la centenaria marca Elephant y que, durante un período de transición, Unilever garantizase un volumen de pedidos que permitiese a los futuros miembros–empleados de la cooperativa encontrar nuevos clientes.



La respuesta de Unilever no se hizo esperar. Apenas un mes después del rechazo del primer PES, la gerencia representa uno nuevo que será aceptado en primera instancia. El 2 de septiembre de 2011, luego de recibir sus cartas de despido, los empleados ocuparon la fábrica. Este segundo plan, a su vez, quedará invalidado el 17 de noviembre de 2011, lo que anula

de facto todos los despidos. Vuelta al punto de partida. Negándose a negociar, Unilever presentó su tercer plan social el 12 de enero de 2012. Al igual que el segundo, será avalado en primera instancia. Unos días después de las elecciones presidenciales, la dirección intentará mover las máquinas. Los trabajadores, acompañados de numerosos simpatizantes locales, volverán a ocupar la fábrica en la mañana del 11 de mayo. El 18 de julio de 2012, para preservar el surgimiento de una solución industrial, la comunidad urbana de Marsella obtuvo de Unilever la venta del sitio con todas las máquinas por un euro simbólico. Entonces se cumple el primer requisito de los empleados.

El 14 de noviembre de 2012 se creó la cooperativa: Scop–Ti que significa empresa cooperativa de trabajadores provenzales de té e infusiones. El 28 de febrero de 2013 se canceló a su vez el tercer PSE y los tribunales solicitaron a Fralib que presentara un nuevo plan social lo antes posible. Unilever se niega y decide unilateralmente no pagar los salarios a partir de abril de 2013, invitando a los empleados a ir a trabajar para solicitar una compensación y declararse listos para firmar transacciones individuales, que todos los empleados que permanecen en la lucha rechazarán. En resumen, Unilever está utilizando el poder del dinero para intentar vender a los empleados. Entre bastidores se abrirán negociaciones después de lo cual se firmará un acuerdo para poner fin al conflicto el 26 de mayo de 2014, después de 1.336 días de lucha. En total, no está lejos de los 20 millones de euros lo que aporta la multinacional para impulsar el arranque de la Scop. El acuerdo especifica que la propiedad del sitio, así como de las máquinas, se transfirió a la Scop por un valor contable de 7 millones de

euros. Además, Unilever financiará un estudio de mercado, contribuirá a la constitución de capital de trabajo y participará en la rehabilitación de la fábrica. A esto se suma el hecho de que todos los empleados recibirán indemnizaciones supraleales, parte de las cuales pueden complementar el capital de la futura Scop.

El 26 de mayo de 2015, un año después de finalizado este conflicto, los nuevos miembros de Scop-TI se enorgullecieron de presentar sus dos nuevas gamas de productos: una gama de tés e infusiones destinadas a la distribución masiva y una gama de nueve productos certificados como “agricultura ecológica” que se comercializarán en tiendas especializadas y canales alternativos. Se han cumplido las promesas iniciales de un retorno a los productos naturales y éticos: se han realizado acuerdos con la unión de tilos de Baronnie (Drôme) y Herbier du Diois, un grupo regional de productores. Para los tés, Scop-Ti ha optado por desarrollar un enfoque cooperativo con los productores que conocen, particularmente en Vietnam. Los 58 ex empleados de Fralib que participan en el Scop serán contratados gradualmente al final de sus respectivos períodos de desempleo. Se están dando el verano de 2015 para iniciar la producción y concluir acuerdos de distribución para estar presentes en los estantes en el otoño.

En los cierres de empresas, los empleados a veces logran obtener una compensación sustancial. Pero sean cuales sean sus cantidades, siempre resultarán insuficientes si no encuentran trabajo. En el presente caso, estos pocos empleados no solo lograron obtener una compensación sino

también preservar la herramienta de trabajo y relanzar la producción sobre bases sociales y ecológicas.

Demostraron que era posible despedir a una multinacional e inventar nuevas relaciones laborales.

Mayo de 2015

HÉLIO-CORBEIL ES NUESTRA HERRAMIENTA

Benoît Borrits

Especializados en huecograbado, un mercado económicamente golpeado, escaldado por los caprichos de las adquisiciones y reestructuraciones del sector, 90 de los 120 empleados de Hélio-Corbeil han optado por reanudar su actividad en cooperativa en febrero de 2012. Si el camino es difícil, la democracia en el trabajo nos permite repensarnos y considerar otros futuros que el desempleo y el fin de un sector.

El fotograbado ha sido el proceso más importante para la impresión de revistas durante más de un siglo en términos de calidad y cantidad. Para cada impresión, se graban enormes rollos de cobre de varios metros de ancho. Como la impresión se realiza en cuatro colores, los tres primarios y el negro, se necesitan ocho: un juego de cuatro para el anverso y otro para el reverso. Una vez grabados estos rollos, se instalan en una rotativa gigantesca y se lanza la impresión. Al final de la cadena, se corta el papel y luego se dobla para formar los cuadernos que formarán las revistas o los catálogos.

Una profesión técnica y meticulosa donde el saber hacer solo se puede adquirir con años de práctica. Pero una profesión que ahora está devastada, como todo lo relacionado con la prensa de papel. En el sector muy específico de la impresión en huecograbado, las dificultades aparecieron muy pronto. En 1979 la empresa sufrió su primera quiebra con cifras que ya habían disminuido sus efectivos de 6 000 a 2 100. En 1998 pasó a ser filial del grupo Hachette y luego estaría representada por un peso pesado mundial de la información, Quebecor. En 2008, el grupo holandés Homborgh Holdings BV adquirió las actividades europeas de Quebecor, que luego se convertiría en Circle Printers, propietario de tres plantas de impresión, incluida Hélio–Corbeil, con más de 120 empleados. En febrero de 2011, Circle Printers se somete a un acuerdo judicial.

En ausencia de compradores, los empleados comprenden rápidamente que hacerse cargo de Scop es la única solución. Después de todos estos años de declive, piensan, son posiblemente los mejor situados para considerar una solución a largo plazo.

La primera pregunta que surge es la de encontrar clientes capaces de comprometerse en unos años. Con títulos previamente impresos como *Elle*, *Paris Match* o *Art et Décoration*, los empleados lograrán contratar durante tres años revistas de televisión como *TV Magazine*, *Télé 7 jours* o *Télé Star*. Estos contratos permiten entonces considerar un paquete financiero. Para ello se movilizarán más de 1,7 millones de euros para la reanudación. Los empleados juntarán 694.000 euros desglosados en 244.000 euros de aportaciones personales (de los cuales 150.000 euros proceden de un

préstamo en honor a la región de Ile-de-France) y 450.000 euros de movilización de bonificaciones de reclamación. A esto se suma un préstamo de 310.000 euros de Serge Dassault y otro de 700.000 de Crédit coopératif. En febrero de 2012, un año después del inicio de la recuperación judicial, el Tribunal de Comercio convalidó la adquisición.

Uno de los retos del primer año fue la reparación de la herramienta de producción. Según Bruno Arasa, actual presidente de Hélio-Corbeil, la Scop ha invertido más en un año que lo que habían hecho los anteriores propietarios en diez años. Dos enormes rotativas están operativas y funcionan con un sistema de tres a ocho durante la semana y de dos a doce los fines de semana. Las ganancias estuvieron ahí el primer año, el segundo año terminó en equilibrio y se esperan pérdidas para el tercero. Dos fenómenos explican esta situación. Las reducciones de cotizaciones sociales para la creación de una empresa facilitaron el beneficio del primer año.

Pero la crisis de la prensa escrita está aquí como en cualquier otro lugar. Según Bruno Arasa, habría un 5% menos de volúmenes cada cinco años. Como la Scop solo puede vivir con compromisos a largo plazo, tuvo que renegociar rápidamente para los años siguientes, los títulos pero con reducciones de precio aplicables de inmediato.

Ante tal situación, los miembros se niegan a practicar recortes salariales. También han aceptado recortes del 5% en 2006 y eso no impidió una declaración de quiebra. Según ellos, el costo de imprimir una revista es marginal: el 10 % del costo

de fabricación y distribución, editorial excluida. De ese 10%, la nómina de la empresa representa alrededor del 42% de los costos, siendo los otros artículos importantes la tinta y la energía. En Hélio–Corbeil, un operador de máquina cuesta 2.500 euros netos por un trabajo por turnos, mientras que en algunas empresas está obligado a trabajar con el salario mínimo. Para los empleados de Hélio–Corbeil, la solución implica una inversión para reducir costes. Tienen previsto comprar una prensa de segunda mano de 3,88 metros de ancho en lugar de 3, lo que les permitirá ofrecer precios más bajos. Pero esto solo será posible si obtienen compromisos de los clientes, que están tratando de lograr de manera muy similar a como lo hicieron cuando se lanzó la Scop. Otra vía: encontrar un lugar original en este mercado en declive, diversificar hacia herramientas de marketing basadas en el fotograbado...

Los debates son animados dentro de la Scop. Así, al final del primer año, se produjo un debate sobre la conveniencia de distribuir el resultado, una discusión que expresa una elección entre el corto plazo –distribuimos– y el largo plazo –preservamos el futuro–. Surgieron dos líneas de división: la edad de los miembros y la afiliación al sindicato CGT. Sin generalizar, los más jóvenes y los sindicalistas parecían más receptivos a la reserva del resultado. Cabe señalar que una gran parte de los miembros están afiliados al Sindicato de Imprentas Parisinas CGT. Una especificidad de esta Scop es que la tasa de sindicalización ha aumentado, probablemente reflejando el hecho de que para los cooperativistas, la existencia de la empresa sigue dependiendo del equilibrio de poder dentro de este sector y que no pueden dissociarse de sus

colegas. El futuro de la Scop es parte del futuro de la profesión. Y en este difícil contexto, es preferible hacerse cargo de su futuro con el objetivo de mantener su actividad.

Mayo de 2015

A ver:

C'est notre outil, www.youtube.com/watch?v=ozsxKCg0yzc.

DE LA ECONOMÍA SOCIAL A LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA PASANDO POR LA ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA

Jean–Pierre Hardy

La ley de 31 de julio de 2014 relativa a la economía social y solidaria consagró la expresión “economía social y solidaria” (ESS) que suplanta a la antigua “economía social”. Se ha convertido en una verdadera doxa¹⁰⁷ que la economía social y solidaria es la continuidad de la economía social histórica, consecuencia de una modernización del vocabulario y no de una mutación del objeto.

El sector asociativo con mutuas y Scop es uno de los tres pilares de la economía social, presentado habitualmente como un “tercer sector” de la economía de mercado en relación con los servicios públicos y las administraciones del Estado y las autoridades locales y con las empresas privadas.

107 Doxa (δόξα) es una palabra griega que se suele traducir por 'opinión'. Fue un concepto utilizado por Parménides, al distinguir la «vía de la verdad» de la «vía de la opinión», o un conocimiento obtenido a partir de la experiencia, y más tarde por Platón. [N. e. d.]

La economía social es el 7% del PIB y el 9% de las empresas en Francia, incluyendo: 1 200 000 asociaciones de actividad, 1.000 fundaciones; 22 000 cooperativas y 6 800 mutuas. Esto representa el 10% de los empleos en Francia (2.144.000 empleados); más de uno de cada tres trabajos en el sector social (36,8%); casi uno de cada seis puestos de trabajo en el sector de la educación (15,8%) y más de uno de cada diez empleos en actividades financieras (banca, seguros) (11,8 %).

Con el capitalismo industrial triunfante aparece la economía social

La economía social en Francia tiene, por tanto, cinco veces más puestos de trabajo que en el sector de la automoción y el doble de puestos de trabajo que el sector agrícola... Actividades significativas en muchos sectores: el 25% de la distribución se lleva a cabo por empresas de economía social; El 80% de los agricultores son cooperadores y el 30% del mercado agroalimentario se gestiona en cooperativas; dos de cada tres franceses se unen a una asociación (22 millones de miembros) y más de 14 millones de franceses son voluntarios en una asociación. El 60% de los depósitos bancarios se realizan en bancos adscritos a la economía social; uno de cada dos vehículos y dos de cada tres hogares están cubiertos por una mutua de seguros (hay 16 millones de miembros en las mutuas de seguros); 38 millones de personas están cubiertas por un fondo mutuo de salud y previsión. El 60% de las organizaciones de salud complementarias son gestionadas por mutuas.

De acuerdo con Christophe Ramaux (2012), “la economía social fue históricamente legitimada a finales del siglo XIX por la noción de interés común (o colectivo) diseñado como una categoría intermedia entre el interés privado y el interés público”¹⁰⁸. Afirma ser la expresión de la “sociedad civil” y pide una “democracia participativa” que sea tan legítima como la representación política (democracia representativa basada en la delegación de poder a los funcionarios electos).

El debilitamiento de la legitimidad de la democracia representativa vendría en particular por el aumento de la abstención durante las elecciones políticas y los representantes electos sociológica y socialmente desfasados con la composición de la población (género, categorías socioprofesionales, clases sociales). Sin embargo, la abstención de los miembros de la vida democrática estatutaria de las asociaciones y mutuas es del orden del 70 al 80% de sus miembros (es decir, una proporción inversa a la de la participación en las principales elecciones políticas) y la sociología de los líderes asociativos y mutualistas está aún más desfasada con la sociología de la población (jubilados de clase media y alta).¹⁰⁹

108 En las instituciones de la Unión Europea, la noción de interés público tiende a ser reemplazada por la de interés común, que, no es baladí, se define como la conciliación de los intereses particulares expresados por los grupos de presión.

109 Las instancias de participación hoy no se basan en una expresión mayoritaria ni en una votación organizada de tal manera que todos los habitantes interesados tengan los medios para participar; se basan en la implicación (fundamental para el buen funcionamiento de la ciudad) de unos pocos ciudadanos. Reconocer estos límites no devalúa en modo alguno el enfoque de quienes lo practican, pero debe permitir evitar declaraciones que totalicen el género: “los habitantes han decidido” o, por el contrario: “como siempre los habitantes no han sido escuchados... ”.

La economía social es, por tanto, según la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS), una “economía instalada” en la interfaz entre la economía de mercado y la economía administrada, mientras que la economía alternativa y solidaria es todavía demasiado una economía sumergida.

Con la crisis de 1980–1990 emerge la economía alternativa y solidaria

Explosión del desempleo y de la “nueva pobreza”, aumento de la precariedad, degradación urbana, fracaso escolar, financiarización de la economía con el neoliberalismo..., a mediados de los 80, activistas de diversas familias de la izquierda política y sindical, convertidos a la “autogestión” tratan de experimentar, “aquí y ahora”, una economía alternativa y solidaria. El enfoque está fuertemente inspirado en el movimiento alternativo alemán (“pensar globalmente, actuar localmente”) que se dan a sí mismos como representación política Grünen, un partido “rojo y verde”, que, en ese momento, no había iniciado su transformación en partido del establishment “eco-liberal”.

Fue en 1985 que se formó una red en torno a la revista *À Faire*¹¹⁰, primero “boletín multiasociativo” y luego revista de la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS) liderada por Jacques y Aline Archimbaud. Esta red acogerá cuatro congresos: el primero en 1992 y el segundo en 1994 en Pantin

¹¹⁰ El título, *À Faire*, es la síntesis del título de la revista teórica del PCR-ml: *Que faire today?* y el título de la revista Rocardiana para la experimentación social dirigida por Patrick Viveret, *Faire*.

(Seine–Saint–Denis) en las instalaciones de la Casa de asociaciones, alternativas y formación (Maaform), que era en ese momento un lugar alternativo instalado en un páramo industrial cerca del Canal de l'Ourcq: empresa de integración económica en la restauración e integración de Rmistes, murales alternativos a los rótulos, herramientas financieras alternativas, contracultura del arrabal.

El tercer (1996) y el cuarto congresos (1998) tienen lugar en Amiens y Marsella. Al mismo tiempo, se creó una red europea de economía alternativa y solidaria y, la eurodiputada, Aline Archimbaud redactó en 1993 el primer informe parlamentario europeo sobre la promoción de la economía solidaria.

Para marcar bien su diferencia con las federaciones asociativas, la REAS se constituye como una cooperativa de iniciativa económica de ciudadanía bajo el estatuto jurídico de Unión Económica y Social (UES), dado que esta última impone mandatos no renovables en plazo fijo y por tanto evita la “nomenclatura”... También se decide la paridad de puestos directivos.

Durante el segundo encuentro de la red europea de economía alternativa y solidaria en febrero de 1992 en Bruselas, Aline Archimbaud precisa que “si es correcto decir que la economía alternativa se inspira en ciertos valores que pudieron funcionar en el inicio de la economía social, es cierto que renueva profundamente su tema y doctrina” (*À Faire*, 1992a). A la pregunta: “¿La economía alternativa se opone o se combina con la economía social”, responde Jacques Archimbaud: “La economía alternativa y la economía social

forman realidades muy diferentes y hoy casi completamente separadas” (*À Faire*, 1992a). Agrega que, como la economía social, la economía alternativa tiene “por otro lado, todos los motivos para temer ser reducida al rango de comparsa de las políticas dominantes; una coartada social para pesados dispositivos que generan desempleo, desregulación y un liberalismo más o menos socialdemócrata” (*À Faire*, 1992b).

Bernard Ginisty, vicepresidente de REAS, nos invita a “estudiar los excesos de la economía social y los sistemas de acción social. Cómo las organizaciones nacidas del activismo genuino se han convertido en canonjías de fin de carrera para altos funcionarios, reentas situacionales para “lobos” jóvenes y viejos para quienes el principal referente es la carrera”; e insiste: “muchas estructuras militantes generan *apparatchiks* y rentas situacionales” (*À Faire*, 1992b).

A las críticas tradicionales que se hacen al capitalismo sobre las formas de propiedad y distribución del beneficio, la economía alternativa y solidaria agrega un radicalismo que toca la lógica productivista, la forma de trabajar, la naturaleza de los productos, las relaciones productor–consumidor, la relación entre hombres y mujeres, el deseo de dar vida a la utilidad social. Ofrece una “forma diferente de contar”.

En el congreso de Amiens (diciembre de 1996), se reafirmó que la economía alternativa y solidaria debe convertirse en un “sector económico real del tercer tipo, con personalidad jurídica, tributación adecuada y nuevos medios de cambio y pago” (*À Faire*, 1997a).

La economía alternativa y solidaria no quiere fundirse en el concepto demasiado vago de “economía solidaria”. La economía alternativa y solidaria es un nuevo proyecto social en el campo de la “otra economía” (*À Faire*, 1997 b).

La REAS denuncia “la economía solidaria o asistencial” y “el sector ocupacional para los desempleados” y desea renovar los viejos marcos de actuación: sindicalismo, educación popular, economía social... Su proyecto insignia, la creación de un “banco alternativo” para los ciudadanos y las regiones “fracasará ante la hostilidad de las autoridades públicas y los bancos, incluidos los que reclaman o están apegados a la economía social”. También recuerda que la economía alternativa y solidaria nunca se fortalecerá si repite las mismas antífonas de las economías de intersticio, audiencias objetivo o márgenes, sean los que sean.

El congreso de Amiens, que se abrió con el tema central: “Jugar en el centro, no en los márgenes”, decidió ponerse de acuerdo sobre el eslogan: “Jugar en el corazón, no en los pliegues”. Queriendo ir más allá de la “cultura de lo pequeño”, de lo “local”, del “rechazo” o del “otro lado”, la REAS invita a romper con un “modelo cultural de organización y desarrollo basado en el voluntarismo, la sobrevaloración de las ideas “y la creencia en” el crecimiento cuantitativamente ligado a la simple movilización de los recién llegados a una base preestablecida, a un núcleo formado por principios y fundadores.”

Además, en torno a este congreso de Amiens, la REAS se acerca a los partidarios de la “economía solidaria” como

Jean–Louis Laville y Bernard Ème, Alain Caille de MAUSS, la Fundación Léopold Mayer. Efectivamente, para la REAS, la economía alternativa y solidaria debe dejar de cultivar los planteamientos puramente ideológicos, la cultura del sacrificio y la queja, la gestión del subsidio por el encierro en el rol de subcontratista del mercado y del servicio público. Debemos "no estar en el margen inevitable que siempre ha existido y siempre existirá".

Economía solidaria sin la “alternativa”

Inicialmente se trataba de una “economía alternativa y solidaria” y no simplemente de una “economía solidaria”, teniendo esta última como incensarios a Bernard Ème y Jean–Louis Laville.

Sin embargo, existe el riesgo de que la economía solidaria signifique una economía de gama baja, fuera del mercado, con baja capitalización, reservada a los parados y excluidos. Una especie de economía de espera, de trato social para los supernumerarios de la empresa asalariada, para los sectores no rentables con estatus precario (*À Faire*, 1995).

La economía solidaria ha teorizado la “mezcla” de financiación y modos de gobernanza en el marco de una economía “plural” que denuncia tanto el “mercado total” como el “Estado total”. Se trata de conseguir financiación pública, de incorporar voluntarios o del patrocinio social de empresas

privadas, para que los servicios prestados tengan un coste menor hasta que se vuelvan solventes. Apoyada por las asociaciones, la economía solidaria dicta mandatos a la participación de los públicos a los que van dirigidas sus acciones, y esto, más en el marco de una pedagogía de la integración que en el marco de un enfoque de autogestión. Más que una economía de mercado, estamos en una economía con un mercado del cual la economía solidaria es uno de los componentes.

La economía solidaria debe promover una lógica de hibridación entre economías de mercado, no de mercado y no monetarias. Hibridación de recursos que consiste en extraer de los tres polos de actividad: el mercado (sector privado), el no mercado (redistribución y transferencias sociales) y el no monetario (intercambios y voluntariado, reciprocidad mediante donación y trueque).

La economía solidaria debe permitir otra forma de producir riqueza que la empresa mercantil tradicional, y otra forma de producir solidaridad que los poderes públicos.

Este requisito para la hibridación de la financiación es la contribución de la economía solidaria a la “vieja” economía social que oscila entre la financiación pública masiva mediante subsidios y, en el sector social, la fijación de precios administrados, y las contribuciones adicionales de “usuarios–consumidores” en mutuas, sociedades...

En el sector social y la educación popular, esta lógica de la hibridación contradice la lógica de profesionalización de las

últimas décadas del siglo XX y la primera década del presente siglo. Por ejemplo, proyectos innovadores de cuidado infantil basados, por un lado, en el voluntariado y la asistencia mutua y que, por otro, tienen como objetivo tener en cuenta horarios de trabajo atípicos, nuevas estructuras y familias organizativas se enfrentan a organizaciones profesionales “corporativistas” que abogan por estándares más altos para usuarios y empleados. Tiene una legitimidad la defensa de la dotación de personal y las condiciones de trabajo en nombre de la calidad de la atención y el bienestar, que se niega a integrar otras cuestiones: inaccesibilidad de “áreas de excelente acogida” “A mujeres aisladas con horarios de trabajo atípicos y por tanto mantenimiento de situaciones más graves que una “recepción ligera” (mujeres de la industria alimentaria empiezan a las 5 am, dejan a sus bebés dormidos en sus autos en el estacionamiento de la empresa mientras esperan el “pase”, que les permite llevarlo a una estructura de recepción que cumpla con los estándares elaborados por los propios profesionales y administraciones centrales donde dominan sus pares).

El congreso REAS en Marsella en diciembre de 1998 aceleró el acercamiento de los partidarios de la economía alternativa y solidaria con los de la economía solidaria. La economía social y solidaria exigirá el reconocimiento de un derecho a la iniciativa económica que debe poder ser financiado desde el principio.

En cuanto a la economía alternativa y solidaria, se reinvierte en altermondialismo. Encuentra su “camino a Porto Alegre” en Brasil donde la izquierda del Partido de los Trabajadores Brasileños está experimentando, además del presupuesto

participativo, una economía alternativa y solidaria a gran escala. Una vez en el continente sudamericano, solo le podrían interesar los movimientos indígenas y sus contra-economías¹¹¹, y después la revolución bolivariana.

Integración económica en todo

En cuanto a la integración a través de la economía, su imaginario es la integración salarial en la economía de mercado y está diseñado como una esclusa hacia esta economía de mercado. En cuanto a las estructuras de integración a través de la economía, son herederas por un lado de los centros de rehabilitación laboral y, por otro, de las empresas intermediarias.

Los centros de rehabilitación laboral, como el taller de promoción profesional del Centro de Promoción Familiar ATD Quart-Monde en Noisy-le-Grand (Seine-Saint-Denis) fueron creados por la célebre circular n ° 44 del 10 de septiembre de 1974, dite circular Ramoff, su signatario, que había hecho una amplia interpretación anticipatoria de la ley del 19 de noviembre de 1974 relativa a la CHRS¹¹² (en ese momento la R de CHRS significaba “rehabilitación” y no como hoy “reintegración”). Estos centros de reconversión en el trabajo se

111 [El feminismo “descolonial” y la economía social y popular].

112 Esta ley permitió completar la alineación del código de mutualidad con los requisitos de la ley europea, facilitar la flexibilización fiscal de las fusiones de asociaciones y ajustar la muy antigua legislación de la Scop. Sin embargo, el gobierno ha denegado los derechos de los nuevos trabajadores en caso de cierre de una empresa, en particular el de la preferencia para una adquisición en forma de cooperativa.

han convertido en centros de adaptación a la vida activa (CAVA) desde la Ley de 29 de julio de 1998 de lucha contra la exclusión.

Las empresas intermediarias cuya existencia había sido formalizada por una circular de 1985, fueron puestas en duda por el gobierno de cohabitación de Chirac de 1986–1988 por el presidente Mitterrand. Pero, bajo el liderazgo de Martine Aubry, una ley de enero de 1991 y un decreto de mayo del mismo año les darán una base legal bajo el nombre de empresas de integración.

No obstante, todas las estructuras de integración a través de la economía (empresas de integración, asociaciones intermediarias, autoridades comarcales, CAVA, proyectos de integración, empresas de inserción laboral temporal, agrupaciones empresariales de integración y cualificación) se moverán del Código de la Familia y la Asistencia Social (hoy el Código Social de Acción y Familias) al Código del Trabajo y desde un impulso DAS (dirección de acción social), que no estuvo exento de consecuencias (Hardy, 1999). La esperanza de un fuerte desarrollo de la integración a través de la economía descansa en la implementación de cláusulas sociales en los contratos públicos de las comunidades locales. Sin embargo, la implementación de estas cláusulas sociales solo afecta al 1,9% de los contratos, es decir, alrededor de 1.400 contratos de 73.000...

La ley N ° 2014-856 de 31 de julio de 2014 sobre economía social y solidaria

Esta ley permitió completar la alineación del código de mutualidad con los requisitos de la ley europea, para facilitar las fusiones fiscales de asociaciones, y para ajustar la muy antigua legislación de las Scop. Sin embargo, el gobierno ha negado los derechos de los nuevos trabajadores en caso de cierre de una empresa, incluidos los derechos de preferencia para una adquisición como cooperativa.

Junto a los componentes históricos de la economía social (mutuas, Scop, asociaciones y fundaciones), esta ley de economía social y solidaria agregó un cuarto componente: “empresas sociales”, que deben perseguir “un propósito social, o ambiental”. Deben tener una “rentabilidad limitada” y una “governabilidad democrática y participativa” que se concretará y enmarcará en un decreto a publicar.

Artículo 1

I. La economía social y solidaria es un método de desarrollo empresarial y económico adaptado a todos los ámbitos de la actividad humana al que las personas jurídicas de derecho privado se adhieren con las siguientes condiciones acumulativas:

1 ° Un objetivo perseguido que no sea la distribución exclusiva de beneficios;

2 ° Gobernanza democrática, definida y organizada por los estatutos, que prevé la información y participación, cuya expresión no solo está vinculada a su aportación de capital o al monto de su aportación económica, de los socios, empleados y partes interesadas en los logros de la empresa;

3 ° Gestión de acuerdo con los siguientes principios:

a) Los beneficios se destinan principalmente al objetivo de mantener o desarrollar la actividad de la empresa;

b) Las reservas obligatorias constituidas, indivisibles, no pueden distribuirse. Los estatutos sociales podrán autorizar a la junta general a incorporar al capital las sumas tomadas de las reservas constituidas por esta ley y aumentar el valor de las acciones en consecuencia o distribuir acciones gratuitas. La primera incorporación sólo podrá referirse a la mitad, como máximo, de las reservas disponibles existentes al cierre del ejercicio anterior a la reunión de la asamblea general extraordinaria que haya de decidir sobre la incorporación. Las incorporaciones posteriores sólo podrán referirse a como máximo la mitad del incremento de dichas reservas registrado desde la anterior incorporación. En caso de liquidación o, en su caso, en caso de disolución, la totalidad del excedente de liquidación se conferirá a otra empresa de la economía social y solidaria en el sentido de este artículo, o en las condiciones previstas por las disposiciones, leyes y reglamentos especiales que regulen la categoría de persona jurídica de derecho privado en liquidación o disolución.

II. La economía social y solidaria está conformada por las actividades de producción, transformación, distribución, intercambio y consumo de bienes o servicios implementadas:

1 ° Por personas jurídicas de derecho privado constituidas en forma de cooperativas, mutuas o uniones regidas por el código de mutualidad o mutuales de seguros regidas por el código.

Seguros, fundaciones o asociaciones que se rigen por la ley del 1º de julio de 1901 el acuerdo de asociación o, en su caso, por el código civil local aplicable a los departamentos de Bas-Rhin, Haut-Rhin y el Mosela;

2 ° Por sociedades mercantiles que, en los términos de sus estatutos, reúnan las siguientes condiciones:

a) Cumplan con las condiciones establecidas en el I de este artículo;

b) Busquen la utilidad social en el sentido del artículo 2 de esta ley;

c) Apliquen los siguientes principios de gestión:

– la deducción de una fracción definida por orden del Ministro encargado de la economía social y solidaria y al menos igual al 20 % de los beneficios del año, destinada a la constitución de una reserva estatutaria obligatoria, denominada “fondo de desarrollo”, Siempre que el importe total de las distintas reservas no alcance una fracción,

definida por orden del Ministro encargado de la Economía Social y Solidaria, del importe del capital social. Esta fracción no puede exceder el monto del capital social. Los beneficios se reducen, en su caso, por pérdidas anteriores;

– la deducción de una fracción definida por decreto del Ministro encargado de la Economía Social y Solidaria y al menos igual al 50% de los beneficios del año, destinados tanto a arrastre de beneficios como a reservas obligatorias. Los beneficios se reducen, en su caso, por pérdidas anteriores;

– la prohibición a la empresa de depreciar el capital y reducir el capital no motivado por pérdidas, excepto cuando esta operación asegure la continuidad de su actividad, en las condiciones previstas por decreto. La recompra de sus acciones o acciones de la sociedad está sujeta al cumplimiento de los requisitos aplicables a las sociedades mercantiles, incluidos los previstos en el artículo L. 225–209–2 del Código de Comercio francés.

III. Se inscriben las personas jurídicas privadas que reúnan las condiciones señaladas en este artículo y que, en el caso de sociedades mercantiles, puedan manifestar públicamente su condición de empresa de economía social y solidaria y beneficiarse de los derechos inherentes al mismo. Sus estatutos, en el registro mercantil y societario harán mención a la calidad empresarial de la economía social y solidaria.

IV. Un decreto especificará las condiciones de aplicación de este artículo, y en particular las reglas aplicables a los estatutos sociales de las empresas mencionadas en el 2 ° del II.

Artículo 2

Se considera que persiguen una utilidad social en el sentido de esta ley las empresas cuyo objeto social cumpla principalmente con al menos una de las tres condiciones siguientes:

1 ° Tener como objetivo brindar, a través de su actividad, apoyo a personas en situación de fragilidad ya sea por su situación económica o social, bien por su situación personal y en particular su estado de salud o sus necesidades en materia de apoyo social o médico–social. Estas personas pueden ser empleados, usuarios, clientes, miembros o beneficiarios de esta empresa;

2 ° Su objetivo sea contribuir a la lucha contra la exclusión y las desigualdades sanitarias, sociales, económicas y culturales, a la educación de la ciudadanía, en particular a través de la educación popular, a la preservación y desarrollo de los lazos sociales. O al mantenimiento y fortalecimiento de la cohesión territorial;

3 ° Contribuyan al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social, ambiental y participativa, a la transición energética o a la solidaridad internacional,

siempre que su actividad esté vinculada a alguno de los objetivos señalados en 1 ° y 2 °.

A la cabeza de estas “empresas sociales”, cuyo modelo actual es el Groupe SOS, habrá “emprendedores sociales” carismáticos, inventivos, pragmáticos y oportunistas, ajenos a los “juegos de palabras” sobre la oposición entre economía capitalista depredadora y economía social. Estos “emprendedores sociales” han creado el Movimiento de emprendedores sociales (Mouves) compensado por líderes asalariados de asociaciones que emplean a varios miles de personas. Estos “emprendedores sociales” buscan tanto el éxito económico como el desarrollo personal trabajando por la utilidad social sin pretender cambiar la sociedad. Se trata de jóvenes ejecutivos formados en gestión empresarial en las principales escuelas de negocios. Quieren hacer “negocios sociales”, es decir construir una economía humana que no esté totalmente sujeta a intereses económicos.

Estos jóvenes diplomados de las grandes escuelas, decepcionados por los excesos del capitalismo financiero, encuentran en estas asociaciones –rebautizadas como “empresas sociales”– un discurso y prácticas que se mantienen en sintonía con la cultura de su entorno social de origen o su formación escolar y social. (Gérome, 2015).

El espíritu empresarial social critica la vieja economía social por su tímido compromiso con la economía “real” de ser y querer seguir siendo demasiado dependiente del estado del bienestar y de preocuparse poco por la eficiencia. El emprendimiento social es una continuación de la filantropía de

los grandes líderes industriales y financieros de ayer (Carnegie, Rockefeller, Guggenheim, Ford, John Hopkins) y de hoy (Bill Gates). Convertidos a lo social después de su éxito en la economía capitalista, se involucran en la acción social para contener el estado social que es para ellos demasiado expansivo con sus reglas, derechos sociales y deducciones obligatorias.

Mayo 2015

Para saber más:

À Faire (1992a), n° 11, 1er trimestre.

À Faire (1992b), n° 13-14, 3e et 4e trimestre.

À Faire (1995), n° 28, été.

À Faire (1997a), n° 39, hiver.

À Faire (1997b), n° 41-42, printemps.

Gérome, Clément (2015), «Les entrepreneurs sociaux à l'assaut du monde associatif», dans «Qui est le patron des associations», Mouvements, n° 81, printemps.

Hardy, Jean-Pierre (1999), Guide de l'action sociale contre les exclusions, Paris, Dunod.

Ramaux, Christophe (2012), L'État social: pour sortir du chaos néolibéral, Paris, Mille et une nuits.

DERECHO DE PREFERENCIA, UN PRIMER PASO HACIA LA SOCIALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

François Longéras

Las recuperaciones de empresas por parte de sus empleados han estado en auge durante unos buenos diez años. Las luchas victoriosas en 2013 y 2014 de la Pilpa (ahora La Fabrique du Sud) y Fralib (hoy Scop-Ti) y la de los empleados de Ceralp en 2008, tienen mucho que ver.

Sin contar las 70.000 pymes francesas que ven jubilarse a su jefe cada año y que buscan un “comprador”.

Por tanto, hay mucho en juego para aprovechar esta situación en la que conocemos miles de empresas sanas que buscan una recuperación para promover y facilitar la toma por sus empleados.

El Frente de Izquierda, impulsado por el trabajo de la asociación AP2E, actualizó la idea de una ley que estableciera un “derecho de preferencia” para los empleados a favor de la empresa cooperativa.

El Salón General de la Economía Social y Solidaria, que reunieron a varios cientos de estructuras asociativas, cooperativas y mutualistas en el Palais–Brongniart en junio de 2011, vió surgir un deseo de los “actores” de la economía social y solidaria (ESS) de implementar una ley marco que otorgase un estatus y nuevos medios regulatorios al sector muy fragmentado de este sector económico. La campaña presidencial de 2012 fue la ocasión para lanzar el debate.

Fue un momento agradable ver cómo la economía social y solidaria, con un proyecto de ley en debate en los primeros meses de la presidencia de Hollande, adquiría tanta visibilidad en la sociedad.

Pero fundamentalmente, esta efímera agitación habrá servido como una plataforma al sector de los partidarios del emprendimiento social, que abogan por una economía al servicio del *negocio social* y el *lavado verde*. El mejor ejemplo de ello es el apoyo a iniciativas solidarias por parte de las fundaciones CAC40, principalmente las de Total y BNP–Paribas. Masacrando el planeta en los países del Sur y asfixiando económicamente a las poblaciones de los barrios obreros, redimen su conducta financiando aquí y allá las llamadas iniciativas “ciudadanas”. Es hora de rechazar tales fumigaciones, porque el dinero de las multinacionales huele a sangre y sudor de los pueblos. ¿Qué significa la campaña del grupo Unilever con sus “plantaciones sostenibles y cooperativas” en Kenia, mientras sus líderes acaban con los puestos de trabajo de los empleados de Fralib en Gémenos?

El proyecto de ley elaborado por Benoît Hamon no incluye ningún dispositivo destinado a combatir tales prácticas. Peor aún, los anima ampliando el perímetro de la economía social y solidaria a todos aquellos que muestren buena voluntad, afirmando la vocación “solidaria” de su proyecto... Constatándose “en los últimos años un verdadero entusiasmo por parte de los jóvenes emprendedores como un modelo a seguir cuyo principal objetivo no es la acumulación de beneficios...”, nuestro exministro–delegado deduce que lo que” no es posible incluir en la ley, por ser una SA o una LLC, es la gobernabilidad democrática. Se dice misa: la democracia interna, el pilar central de la economía social, se hace añicos.

Como parte del debate sobre el proyecto de ley ESS, los diputados del grupo Demócrata y Republicano (Frente de Izquierda) presentaron una enmienda con el objetivo de incluir en la ley un derecho de tanteo real para los empleados que deseen hacerse cargo de su negocio cooperativo.

En el proyecto de gobierno, defendido en su momento por Benoît Hamon, encontramos las propuestas del candidato Hollande y, en particular, el establecimiento de un “derecho de preferencia” para los empleados que deseen hacerse cargo de su negocio de forma cooperativa. Así como la creación de una nueva forma de cooperativa para facilitar estas adquisiciones, en términos de financiación. Pero incluso este “derecho de preferencia” fue abandonado por los diputados socialistas, lo que, sin embargo, no provocó ninguna restricción seria para los empresarios que deseaban vender su negocio, excepto el de informar a los empleados de ese proyecto de eliminación.

El derecho de “preferencia” es, por su parte, más claro desde el punto de vista legal: se refiere en particular a la ley que permite a los municipios adquirir activos, a expensas de cualquier otro candidato a la adquisición. O el que permite a los inquilinos por su contrato de arrendamiento tener prioridad en la compra de su alojamiento, en caso de venta.

En este espíritu, el proyecto de ley propuesto por los diputados del Frente de Izquierdas, que volvieron a presentar en mayo de 2015, pretende consagrar en la ley este nuevo derecho de los empleados. La exposición de motivos especifica sus intenciones:

Actualmente, la ley obliga al propietario a informar a los empleados en caso de venta del negocio o acciones que representen una participación mayoritaria en la empresa, para que puedan realizar una oferta de compra. Sin duda es un paso adelante. Sin embargo, uno puede imaginar lo difícil que debe ser para los empleados organizarse para negociar y hacer una oferta al propietario. A menudo se les acaba el tiempo y perderán esta oportunidad.

Proponemos permitir que los empleados participen en nuevas ventas. Si el empleador encuentra un nuevo comprador, informa a los empleados de las condiciones de esta venta, esto constituye una oferta de venta. Por tanto, si los empleados están interesados, podrán ocupar el lugar del nuevo comprador, tendrán prioridad sobre él.

Este proyecto, que había sido apoyado por el consejo nacional de la Confederación General de Scops en diciembre de

2011, fue rechazado en dos ocasiones por los diputados del PS. Para la anécdota, durante la sesión parlamentaria de 2015, los socialistas electos votaron a favor de este dispositivo en comisión... luego lo rechazaron en el pleno.

La presión de los empresarios fue muy intensa contra cualquier proceso de adquisición por parte de los empleados. Según Medef, CGPME y otras organizaciones de empleadores, el simple derecho a la información previa “paraliza la venta durante el período de información”, “impide la preparación de la transferencia con confidencialidad” y “debilita a la empresa en sus relaciones con sus socios [...] y sus competidores” (*L'Express*, 23 de septiembre de 2013).

Podemos entender mejor por qué Manuel Valls y Emmanuel Macron encargaron una misión parlamentaria a principios de 2015, con el objetivo de suavizar el derecho a la información previa de los empleados en caso de despido. Por tanto, ya no se trata de cancelar la venta de una empresa si no se respeta este derecho a la información de los empleados. Los infractores de este derecho solo serán sancionados con una multa en caso de acción legal. “La sanción de nulidad supone un riesgo demasiado grande para la empresa y sus empleados, porque implicaría volver a la situación inicial, antes de la venta, tras un trámite judicial que tardaría varios años. La multa pone el riesgo en el vendedor y el comprador, no en la empresa. Y su importe, hasta el 3% del precio de venta, puede ser disuasorio”, especifica Fanny Dombre–Coste, diputada responsable de esta misión. La misa ultraliberal se ha dicho.

La batalla no ha terminado y podemos esperar que la izquierda alternativa pueda integrar el derecho de preferencia de los trabajadores en su programa político. Porque puede convertirse en una palanca interesante para el desarrollo de las cooperativas. Y estas son hoy en día la mejor herramienta para el enfoque de autogestión. Hasta la fecha, hay 2.680 empresas Scop en Francia, que emplean a 51.000 personas. Este número ha aumentado un 10 % anual durante varios años.

Sin embargo, el derecho de tanteo, como se propone hoy, no resuelve el problema del monto de la transferencia para los empleados. Este todavía se valora al “precio de mercado”. Lo mínimo sería que la autoridad pública fijara ella mismo este monto, como es el caso de los activos inmobiliarios y territoriales. Pero aún nos quedaríamos con una medida del valor de una empresa calculada principalmente en función de su capital. Lo que todavía está lejos de ser un proceso de apropiación social generalizado.

julio 2015

SEGURO MÉDICO ESTUDIANTIL: LA AUTOGESTIÓN EXPROPIADA (1948–2015)

Robi morder

En 1948, la creación del seguro médico estudiantil administrado por una mutua de seguros es un caso sin precedentes. Antes de ser expropiada por el Estado en 2015, este gobierno estudiantil había sido expropiada en realidad primero desde dentro, a pesar del sobresalto del siglo XXI.

Planificada por el Consejo Nacional de Resistencia, la creación de la seguridad social generalizada surgió después de la Liberación con la oposición de las profesiones liberales e independientes ansiosas por no estar sometidas a los empleados –y sus sindicatos– dentro del mismo régimen. Durante el mismo período, también surgió la cuestión de la seguridad social para los estudiantes. Con un número aún limitado a 120 000 estudiantes de los estratos más favorecidos, entonces –queda por matizar la realidad que ya era diversa– esto no implicó buenas condiciones sanitarias, especialmente dadas las privaciones de la guerra y la ocupación, y las aún difíciles condiciones de la posguerra que afectaron a la gran mayoría de la población.

La tuberculosis afectó especialmente a los estudiantes mucho antes de la guerra. La lucha contra este flagelo desde la década de 1920 ha sido una de las principales preocupaciones de las asociaciones de estudiantes y de su sindicato nacional, la UNEF. Decidido en 1923 por su congreso de Clermont–Ferrand, fue en 1933 cuando se abrió el primer sanatorio de estudiantes en Saint–Hilaire du Touvet bajo la égida de una fundación de la salud estudiantil francesa (Fischer y Morder, 2010). A partir de ese momento, surgieron interrogantes sobre el equilibrio entre poderes “estudiantiles”, estatales y médicos dentro de la Fundación y sus establecimientos. A nivel nacional, solo dos estudiantes (el presidente y el tesorero de la UNEF) se sientan junto a 18 representantes de ministerios y de la profesión médica. En los establecimientos, aunque la Fundación fue creada por el gremio de estudiantes, los directores médicos no aceptaron admitir como interlocutores organizados a “sus pacientes” agrupados en asociaciones en cada una de las casas de salud. El reconocimiento de este derecho para participar en su destino –al menos– anticipa la lucha por los “derechos” de los pacientes que se gestará de forma más generalizada a finales del siglo XX.

El régimen de Vichy no había disuelto las mutuas. Mientras que la organización estudiantil intentaba, sin éxito, crear organizaciones de seguros, al mismo tiempo se perfila otro proyecto. Entre 1943 y 1944 médicos de Montpel coordinados con los del sanatorio de Saint–Hilaire planean e inician los trámites para ir hacia la seguridad mutal de estudiantes pero sin su participación en la administración, y además los representantes de la UNEF son mantenidos en la oscuridad. (Morder, 2015). El proyecto de estatuto elaborado concede a

los asegurados (estudiantes) sólo el 50% de las plazas. La situación política y militar con las batallas por la Liberación paralizó el proyecto, pero no fue abandonado. De nuevo en 1945, se prevé que sólo una cuarta parte de los puestos de administración se confiarán a los estudiantes de este nuevo organismo nacional. El Ministerio de Finanzas se opuso a este proyecto demasiado costoso y fue abandonado. Es en definitiva el fracaso de este intento lo que dejará espacio para otro camino que será explorado por la UNEF.

Este último fue reconstruido y restablecido sobre una base sindical en abril de 1946 durante su congreso celebrado en Grenoble. Adopta una “declaración de derechos y deberes” que luego se considera como la “carta de Grenoble” (Morder, 2006). El estudiante se define allí como un “joven trabajador intelectual” que tiene derecho a una seguridad social especial en los campos físico, intelectual y moral. La discusión sobre el Seguro Social está en pleno apogeo en el país y los líderes estudiantiles se suman a él. Para llegar a un sistema gestionado por los propios interesados, estos nuevos sindicalistas tuvieron que superar dos tipos de resistencias. Resistencia interna, particularmente en los sectores de profesiones independientes y liberales (derecho, medicina), cuyos estudiantes, en todo caso sus representantes, parecían ansiosos por integrarse en lo que imaginaban como sus futuras profesiones. Esto se combinó con la voluntad política de evitar mezclarse en el mismo régimen con los “trabajadores” (y sus sindicatos). Reticencia externa, ya que no era evidente para las administraciones, y más en general para el mundo adulto, confiar dicha gestión a los jóvenes y sus asociaciones. De 1946 a 1948, en dos años de intenso trabajo de persuasión en ambos frentes, el equipo

directivo de la UNEF logró un doble resultado con la ley del 23 de septiembre de 1948. Esta ley integra a los estudiantes al sistema general, con peculiaridades; “Contribución simbólica” no basada en salarios inexistentes, no cobertura de accidentes de trabajo, vejez, invalidez, muerte, etc. Siguiendo el ejemplo del esquema de los funcionarios públicos, la ley confía la gestión de este “régimen estudiantil” a una mutua de estudiantes. Es en estas condiciones que el 25 de octubre de 1948 se fundó el MNEF en el Palacio de la Mutualidad por representantes de la GAE de la UNEF. El director principal del proyecto, Charles Lebert, vicepresidente del sindicato, pudo alegrarse: “El legislador iba a confiar la gestión de la seguridad social estudiantil que aún no existía a una mutua de seguros que existía aún menos.”

El período de las décadas de 1950 y 1960 fue de conquistas que fueron posibles gracias a una fuerte inversión militante que compensó los escasos recursos materiales: prevención extensiva contra la tuberculosis, dos dispensarios (París, Lyon), un centro de vacunación (Lille), el Comité Nacional de la universidad de salud mental, las oficinas de salud y asistencia psicológica universitaria (BAPU), una casa de reposo en el Var, un centro de vacaciones en Córcega, una cooperativa, el Uni-club. El MNEF –desafiando las prohibiciones– creó un centro de ortogenia en 1972, en conexión con los movimientos sociales.

Las limitaciones

La gestión de los estudiantes se enfrentará a varios tipos de limitaciones en el contexto de masificación de la educación superior. No se debe olvidar que diseñada cuando el número de estudiantes llegaba a poco más de 120 000 a nivel nacional, la sociabilidad efectiva en las escuelas, especialmente en las provincias, no superaba unos pocos cientos de estudiantes. Las olas de las décadas de 1950 y 1960 cambiaron el paisaje tanto a nivel nacional como local. De 120.000 en 1946 y 214.000 en 1960, pasaron a 661.000 en 1970, cinco veces más que en los orígenes de la mutua, que no había cambiado de estructura.

A las dificultades materiales del aumento del consumo sanitario y de los casos a tramitar, se suma el distanciamiento entre el alumnado y sus representantes, y especialmente las limitaciones económicas que imponen las Administraciones Públicas. Estas limitaciones son en parte “gerenciales” y en gran parte políticas, ya que el gobierno gaullista ha mostrado, desde la guerra de Argelia y el “68”, una profunda hostilidad hacia el movimiento estudiantil, su sindicato y su mutua aseguradora. Por otra parte, las autoridades públicas, luego de apoyar la escisión de la UNEF en 1961, reiteraron en la década de 1970 promover la creación de “mutuas regionales”, que introducirán la lógica de la competencia con todos los efectos perversos de tal situación (Boussalham, 2012).

En este contexto, el debilitamiento y luego la disolución del sindicalismo estudiantil profundizarán las dificultades. La MNEF

había sido creada por UNEF y, aunque tenía su autonomía, el “control estudiantil” también ejercía el control sindical. Los congresos de las dos organizaciones, uno tras otro, se llevaron a cabo en las mismas ciudades, a menudo con los mismos delegados.

Las inclinaciones “gerenciales” podrían así ser contrarrestadas por discusiones más políticas, no apareciendo la mutualidad como un simple “servicio” de tipo administrativo, y plenamente involucrada en el “movimiento estudiantil”.

Las escisiones que afectaron a la UNEF (1961, 1971), su debilitamiento numérico (uno de cada dos estudiantes sindicalizados, bajando a menos del 10% en 1968), la salida de las corrientes de extrema izquierda como consecuencia de 1968 “liberó” al MNEF de este control sindical. En realidad, estaba dando paso a otro tipo de control.

La gestión estudiantil expropiada

Fue en esta situación que a partir de la década de 1970 se producirá el empoderamiento de lo que constituirá un aparato mutualista. Nosotros estábamos muy interesados en la dimensión “política” de esta historia. (Argibay 2005, 2011, 2013). Es cierto que la alianza de facto, formada entre los socialistas “mitterrandistas” y los “lambertistas”, para dominar una de las dos UNEF, con la bendición de Force Ouvrière, para

limitar las ambiciones en la comunidad estudiantil del Partido Comunista, nos lleva a pensar en el MNEF como un "vivero" de la PS (o en otras formulaciones más científicas, como uno de los lugares donde se forman las élites políticas).

Las trayectorias de líderes socialistas, como Jean-Marie Leguen, Jean-Christophe Cambadélis y otros ilustran este aspecto. Pero es solo una dimensión, la más visible, pero no la más importante, de un proceso que va más allá de los pocos personajes más famosos (Morder, 2002).

La mutua, eran estudiantes administradores por un lado (en total mil directores en una treintena de locales a nivel nacional), liderando una plantilla de varios cientos de empleados.

Las tensiones clásicas entre voluntarios electos y personal asalariado en este tipo de configuración, por ejemplo en el entorno asociativo, son exacerbados en los estudiantes con la rápida sucesión de generaciones de estudiantes y conflictos frecuentes (e incomprensibles para los empleados) entre tendencias. Esto crea inestabilidad aunque el personal insiste en la continuidad de su obra. Por tanto, existe una contradicción entre esta "democracia estudiantil" algo ardiente y la aspiración a la estabilidad, con objetivos claros, por parte del personal. Las autoridades públicas y la Caja Nacional de Salud (CNAM), en particular en el período Mitterrand, mediante la rehabilitación de los "negocios" (era de Tapie), al aceptar el liberalismo europeo en materia de seguros, llevaron al MNEF a diversificar sus actividades y establecer subsidiarias. Por "buena gestión" impusieron a la mutua estudiantil la

creación de una dirección general separada del consejo electo. Evidentemente, para poder gestionar esta multitud de filiales a diario, eran necesarios métodos de gestión que adoptaban cada vez más los métodos comerciales, especialmente en competencia con otras mutuas y compañías de seguros. Tales métodos han escapado al control de los estudiantes. Detrás de los administradores, desposeídos de todo poder real, han tomado el poder los “gerentes” profesionalizados. Dado que ya no existía ningún sindicalismo estudiantil digno de ese nombre para movilizar frente al Estado y las instituciones, el “realismo” de los directivos favoreció las negociaciones de pasillo, el cabildeo y la multiplicación de vínculos entre bastidores con una variedad de posibles apoyos. El verdadero equipo directivo del MNEF a finales de los ochenta se había profesionalizado, mezclando en perfecta ósmosis elementos resultantes de la acción sindical y política (en particular socialistas, ya sean “de stock” o recién llegados después de 1986), y personal formado en grandes écoles y escuelas de negocios. (Argibay, 2014) Cuando el fondo mutuo reclutó durante las “campañas de registro” de los activistas, contrató a “vendedores” para vender los “productos”. Pasando directamente de la condición de representante electo (tesorero) dentro de la oficina nacional del MNEF a la de gerente general (empleado), Olivier Spithakis, formado en la escuela de negocios, fue la encarnación personificada de estas dos características. Al ser el fenómeno de la corrupción inherente a la adopción de un sistema más cercano a la empresa, al grupo de empresas (incluso de la economía social), sin transparencia, el espíritu mutualista, democrático, de transformación estaba muerto hacía tiempo cuando, en un último estallido en 1999, los sindicatos de estudiantes intentaron reconquistarlo. El MNEF se disolvió en

el 2000, al precio de una “profesionalización” de un poder directivo en las antípodas de la autogestión.

Si el “asunto MNEF” había llevado a su quiebra, la Mutual de Estudiantes (LMDE) que la había sucedido en 2000 había asumido la continuidad del principio de gestión de la seguridad social estudiantil pero en un contexto de competencia entre varias redes mutualistas. Víctima de esta ley de mercado introducida en este sector, luego de un período de un año de administración provisional, y procedimiento de salvaguardia judicial, en junio de 2015 el congreso de la LMDE toma nota del final de un período. La CNAM y las cajas primarias (CPAM) se hacen cargo del sistema de seguridad social, teniendo las mutuas de estudiantes sólo un papel complementario.

julio 2015

Para saber más:

Argibay, Camilo (2005), *La MNEF, une école du pouvoir*, master «Sciences des sociétés et de leur environnement», IEP Lyon.

Argibay, Camilo (2011), *De l’amphithéâtre à l’hémicycle? Socialisation au métier politique et réseaux militants des dirigeants étudiants de la MNEF (1962-1986)*, thèse de doctorat de science politique, Université Lyon 2.

Argibay, Camilo (2013), «De la transgression acceptée à la réprobation généralisée: Le scandale de la MNEF au prisme du temps long (années 1979-1990)», *Terrains et Travaux*, n° 22.

Argibay, Camilo (2014), « Des militants en costume cravate : Regard socio-historique sur l'engagement des dirigeants étudiants de la MNEF (1973-1986) », *Le Mouvement social*, n° 248.

Argibay, Camilo (2015), « La MNEF et les étudiants: de la réalisation de l'autonomie à l'autonomie de l'organisation (années 1940-années 1980) », dans Aurélien Casta et Emmanuel Porte (coord.), *L'autonomie en mouvements, revendications syndicales et mobilisations étudiantes*, Paris, Syllepse.

Boussalham, Youcef (2012), *Culture sociale et solidaire et valeurs commerciales dans l'organisation, entre cohérences et contradictions : le cas d'une mutuelle étudiante*, thèse en sciences de gestion, université de Lille 1.

Fischer, Didier et Robi Morder (2010), *La Fondation santé des étudiants de France au service des jeunes malades depuis 1923*, Clermont-Ferrand, Un Deux Quatre.

Germe, « Dossier MNEF », www.germe-inform.fr.

Morder, Robi (2002), «Éléments pour une histoire politique de la Mutuelle nationale des étudiants de France», *Cahiers du Germe*, spécial 4.

Morder, Robi (coord) (2006), *Naissance d'un syndicalisme étudiant: 1946, la charte de Grenoble*, Paris, Syllepse.

Morder, Robi (2007), «La Mutuelle nationale des étudiants de France: exemple d'une gestion étudiante expropriée», dans Jean-Philippe Legois, Alain

Monchablon, Robi Morder (coord), *Cent ans de mouvements étudiants*, Paris, Syllepse.

Morder, Robi (2015), «Autonomie octroyée, conquise, remise en cause», dans Aurélien Casta et Emmanuel Porte, *L'autonomie en mouvements: Revendications syndicales et mobilisations étudiantes*. Paris, Syllepse.

NOTRE-DAME-DES-LANDES, ZONA DE AUTOGESTIÓN DECIDIDA

Nicolas de la Casinière

Un pequeño vistazo a las prácticas de autogestión en un espacio conquistado temporalmente a los objetivos territoriales de los promotores de un nuevo aeropuerto en medio del campo de Nantes.

De una ocupación pensada como un medio de resistencia arraigado en el campo, el área a defender (Zad) de Notre-Dame-des-Landes se ha convertido gradualmente en un espacio de experimentación. La Zad, este nombre tecnocrático para una zona de desarrollo diferido que se ha convertido en un “espacio a defender”, es un lugar de experiencias plurales y se beneficia de la perspectiva de una posible duración, bastante rara en las luchas, y por tanto de tiempo para pensar diferente sobre el futuro cercano. La “zona autónoma temporal” (TAZ), para usar la expresión de Hakim Bey, impedía de alguna manera la amenaza inmediata de expulsión militar y, por lo tanto, adquiriría una presencia muy temporal.

Los okupas, las ocupaciones de casas y terrenos, suelen tener como horizonte un desalojo inevitable por la fuerza. La principal preocupación es intentar retrasar el plazo, tanto por medios legales como por barricadas y apoyo militante. Pero para el Zad de Notre-Dame-des-Landes, hubo un antes y un después de la operación César, que lleva el nombre de este intento, infructuoso para las autoridades, de evacuar militarmente el terreno en octubre y noviembre de 2012. Durante los meses siguientes, hasta abril de 2013, la zona fue atravesada diariamente por fuerzas militares con gendarmes móviles estacionados permanentemente en una encrucijada estratégica. Su partida, hizo la vida diaria más serena. El compromiso del gobierno de no llevar a cabo desalojos hasta que se hayan atendido todas las apelaciones legales contra varios aspectos del proyecto del aeropuerto se ha sumado a esta extensión del tiempo de lucha.

La autogestión y la subsistencia eran ya las consignas de la ocupación del terreno. A eso podríamos agregar el futuro. Un futuro siempre incierto, que sin duda tendrá un final pero sin que nadie sepa trazar el calendario. Esto ya vale la pena vivirlo con intensidad, y mientras tanto permite la instalación de formas de vida y decisión que no están simplemente dictadas por la urgencia y la defensiva. En las asambleas generales, las reglas para distribuir turnos para hablar, tomar notas, agitar las manos, signos de aprobación y otros códigos visuales se utilizan de forma similar a los de la mayoría de los círculos activistas.

En ocasiones se agregan innovaciones, como el lanzamiento de frijoles rojos para cortar en seco a los hablantes que comenzarían a vaciar resentimientos y entrarían en una lógica de ajuste de cuentas...

Divisiones de clase entre los Zadistas

Algunos zadistas lo reconocen, el ritual de hablar en asamblea general y los códigos colectivos no son necesariamente compartidos por todos. Todo depende de su historia vital, su cultura, su extracción social. Los que están menos a gusto vienen de las calles, del Canal, donde los conflictos se resuelven con más dureza. El tono sube rápido. Algunos pueden tener antecedentes penales completos, suspensión de sentencias en curso, inadmisibilidad. Expresarse en asamblea, respetar el tiempo de palabra del otro, no es fácil cuando no eres “de clase media o intelectual, habiendo hecho estudios, estado acostumbrado a menudo a organizarse en reuniones ultra formales, con agenda, moderación, oratoria redonda y todo el lío”, señaló un texto de julio de 2013, “Respecto a la división de clase en los Zad”:

No es casualidad que algunos se encuentren definiendo “lo que se hace” y “lo que no se hace”; lo que es “aceptable” o no. Siempre es el dominante en una relación social quien tiene el poder de definir la moralidad, de separar el bien del mal, de distinguir quién está “dentro” y quién está “fuera”.

Heterogéneos, los zadistas redescubren las clásicas desigualdades sociales que aquí se han llamado “integradas” y “arrebatadas”.

Los lugares de trabajo colectivo y su inversión física y manual facilitan que los menos “buenos oradores” encuentren su lugar. Se puso en marcha un taller de rap con la idea de utilizar un modo de expresión diferente a la relación muy codificada de las asambleas generales y su disciplina oratoria. Estas asambleas reúnen a una minoría de personas, concede un Zadista. Algunos de los ocupantes prefieren continuar con sus actividades, sin sentirse demasiado preocupados por esta operación, o no acudir por motivos individualistas. Simplemente demuestra que los métodos de asamblea siempre deben superarse.

Área ingobernable pero administrada

La Zad se reivindica como “ingobernable”, notablemente resistente a las alianzas con partidos políticos, incluso a la izquierda de los socialdemócratas. Todo lo que pueda parecerse a una jerarquía, ya sea militante o dictada por un pragmatismo sincero, se considera perjudicial. Reuniendo lugares conocidos impresos en mapas antiguos y otros con nombres inventados desde su ocupación, esta zona “ingobernable” asume sin embargo ser perfectamente administrada por muchas autoridades; discutiéndolo todo, de la vida cotidiana, de la red de carreteras y caminos, de preparativos para manifestaciones, relaciones de vecindad,

sexismo ordinario, apoyo a gentes detenidas o encarceladas... De las asambleas generales con funcionamiento horizontal.

Regularmente debatimos la cuestión de qué significa para cada uno la violencia, o incluso la “no violencia activa”, lo que traza una línea divisoria cambiante pero recurrente durante los debates entre los diferentes grupos. Y esto desde la ocupación de la tierra por los que se autodenominan “Zadistas”, instaurados tras las movilizaciones por el clima de verano de 2009. Pero más allá de las divisiones y a priori, todos hemos aprendido a conocernos, a veces a apreciar y reconocer la utilidad de varios modos de acción.

Los primeros martes de cada mes en La Vache-rit, la asamblea general del movimiento reúne a los diversos componentes zadistas como individuos con sus diferencias, la asociación ciudadana Acipa, los colectivos campesinos Adeca y Copain, la coordinación que integra organizaciones políticas, el colectivo de Cédpa electos y comités de apoyo vecinos. La mayoría de las veces discutimos por consenso, sin recurrir a una votación, acciones conjuntas con todo el movimiento. Es aquí donde se prevén proyectos de mantenimiento de carreteras, acciones de solidaridad con las distintas ZAD abiertas en Francia –o más lejos– contra proyectos de desarrollo, convocatorias de apoyo durante los juicios de activistas, la recepción de delegaciones y grupos visitantes, caravanas de ciclistas o caminantes. En cuanto a cabañas, casas, ampliaciones y reparaciones de edificios existentes, pequeñas turbinas eólicas, la autoconstrucción encuentra los principios del bricolaje, el hágalo usted mismo. Gestiona tu bricolaje. Experimentas con las posibilidades a tu alcance,

utilizas recursos compartidos, aprendes de los demás, revestimiento, enmarcado, almacenamiento de patatas en invierno, cocina vegana, construcción de un horno...

Superando la propiedad de la tierra

Este enclave atiende cotidianamente sus necesidades de autonomía alimentaria, el ejercicio de la autogestión generalizada, y posiblemente la superación de la tenencia de la tierra, de momento y quizás a medio plazo. Y más, si alguna vez la lucha resulta victoriosa, con el abandono del proyecto y la derogación de la declaración de utilidad pública de febrero de 2008.

Cada quince días, en La Chataîgne, una asamblea de “Siembra tu Zad” discute el futuro de la tierra, su ocupación, sus usos agrícolas, la recepción de nuevos proyectos. Ya está poniendo en marcha proyectos colectivos para plantar árboles frutales, ciruelos, manzanos, perales, cerezos, tras la tala de zarzas y endrinos. Tras varias temporadas, los jardines y las parcelas hortícolas ya tienen muchas cosechas en su haber.

Las discusiones sobre el futuro de la tierra, que comenzaron hace varios años, no son las más obvias de los últimos años entre los campesinos locales, zadistas relacionados con la sobriedad agrícola y el colectivo campesino Copain, que reúne a agricultores ecológicos y otros a la izquierda de la Confederación campesina. Además de la colectivización de la tierra y la creación de panaderías, se trata de despejar “espacios no motorizados”, sin tractores ni cultivos. Debe

haber espacio para todo: “Horticultura para la autonomía, agricultura ecológica, tracción aprovechada, experimentos e incluso proyectos sin agricultura. No se trata de despedir a las personas que lucharon con nosotros”, subraya Marcel Thébault, productor de lácteos” histórico, dispuesto a convertirse en orgánico en caso de victoria contra Vinci y el Estado.

La voluntad de “hacer lo común”

Y entre los zadistas que cultivan huertos, algunos, como Jean-Jo, ya están viendo “el regreso de las comunas reivindicadas por el campesinado quemando títulos de propiedad en 1788, la verdadera base de la Revolución”:

No estoy de acuerdo con la idea de “La tierra para los campesinos”, la lógica del desempeño y la propiedad privada: estamos a favor de la tierra de todos con propiedad de uso. No quiero que nadie me alimente. Quiero encargarme de eso. Hago campaña por una sociedad donde no haya profesiones ni asignación social a través del trabajo. Incluso podría haber conocimientos técnicos: mi vecino ha estado haciendo su jardín durante cincuenta años; riega sus tomates la mitad que yo porque conoce bien su tierra.

Llamando a una “comunización de las tierras y las prácticas”, el movimiento “Siembra tu Zad” afirma su afiliación con los movimientos campesinos locales, en un departamento donde los campesinos y la influencia de Bernard Lambert han

marcado las luchas, fuertemente vinculadas a los comités de huelga de mayo del 68, lanzando acciones directas contra la industria agroalimentaria, ocupando tierras y granjas contra los “acumuladores”...

Esta comunización de campos y prácticas resultaría de ir más allá de la propiedad de la tierra, para favorecer los usos colectivos y compartidos de estas tierras, que a menudo han estado en barbecho durante décadas. Historia también sobre experimentación en torno a la cuestión alimentaria: sobre “producciones autónomas que rompen con la lógica agroindustrial, sobre posibles vínculos con Nantes y sus habitantes”. En suma, vivir sin esperar “la capacidad de vincular la cuestión agrícola con las formas de vida, la vivienda y las luchas sociales”, mientras se capta una vieja noción de “contradicción ciudad–campo”.

Derecho, cultura, agricultura

Cada lugar de vida tiene también sus asambleas y sus comités que gestionan la autoconstrucción, la horticultura, la cocina... Al igual que los colectivos feministas, o el equipo de apoyo legal, el equipo legal ahora se amplía a un Carila, comité anti–represión resultante de la lucha anti–aeropuerto. Un grupo de escucha recibe a quienes quieren apoyo frente a un sufrimiento psicológico, incluso frente a las drogas.

La finca Bellevue fue ocupada por el colectivo campesino Copain que instaló allí vacas, cerdos, ovejas y equipo agrícola, asegurando el ordeño de las vacas, el funcionamiento de la

quesería, el corte de leña, la reparación de herramientas y mientras estamos en él, bicicletas utilizadas colectivamente en el Zad.

Radio Klaxon emite sus transmisiones piratas que se pueden recibir cerca del Zad, en frecuencia ocupada cerca de la autopista Vinci. Los talleres iniciaron la producción de programas de radio. El horario del programa traslada las luchas en el sitio y en otros lugares a programas sobre prisiones, poesía, género, alternando lecturas en vivo y debates. La misma automedia trabaja para el sitio de noticias Zad Nadir, que transmite agendas de activistas, proyectos en curso en el sitio, textos y artículos de prensa comentados. Un equipo de carteros distribuye el periódico *Zad News* una vez a la semana a unos sesenta lugares diferentes y transmite solicitudes de equipos, tarros, paletas recuperadas y conocimientos agrícolas, de construcción u otros.

El colectivo Les Scotcheuses proyecta películas de luchas en super 8 en las diversas aldeas, graneros y brechas del Zad, al aire libre en verano, y planea filmar un western en esta arboleda en lucha. Payasos activistas vienen aquí para realizar representaciones, se realizan talleres en torno a la no violencia y el antiespecismo.

Abundante espacio de experimentación

Se ha abierto una habitación de invitados en un remolque, la “cocina negra de Plouc”, que ofrece una mesa vegana a los

invitados. Todos los viernes de 17 a 19 horas en el cruce de la fábrica de Rohanne, el “no mercado” es un lugar de encuentro, información e intercambio, gratuito o de precio libre, de producciones Zad. En cuanto a los recursos económicos, los ocupantes realizan algunos trabajos al margen, y trabajo agrícola de vez en cuando. Entre los últimos sitios abiertos, está la renovación de un granero en Wardine para establecer un área infantil y una cocina para acomodar a las familias que deseen pasar tiempo en el Zad con niños pequeños, una sala de actividades múltiples para danza, acrobacias, artes marciales, yoga, cine..., la reparación del baño colectivo de la Zad, la instalación de una fitopurificación para la localidad de San–Antonio.

Zad está desarrollando su capacidad para albergar un espacio de resistencia al capitalismo, con una huella geográfica minimalista y un sentido frenético de sobriedad energética, al tiempo que implementa una experiencia conmovedora de la idea de lo común, en el marco de una lucha colectiva heterogénea. La ocupación del suelo y sus usos abren proyectos y debates arraigados en la realidad. Se ha puesto en marcha una granja de ovejas de la raza Lande de Bretagne, en peligro de extinción. Se han plantado huertos. Dos granjas, en los lugares llamados Bellevue y Saint–Jean–du–Tertre, fueron ocupadas de nuevo desde la partida de sus ocupantes actuales y se está cultivando allí. En un lugar llamado Les Fosses Noires, una panadería suministra pan a los Zadistas. La conquista del pan con el trabajo, de alguna manera.

marzo 2015

NOTRE-DAME-DES-LANDES: LOS COMPONENTES DE LA LUCHA

Nicolas de la Casinière

Campesinos, vecinos, asociaciones ecologistas, sindicatos, políticos, okupas zadistas, pero también naturalistas, juristas, ellas y ellos son anticapitalistas, antiespecistas, ciudadanos, libertarios, descendientes, etc.

El trasfondo político de este terruño de bocage¹¹³ es el Loira Atlántico de los años setenta, donde las luchas campesinas adquieren un carácter de acción directa, inspiradas e imbuidas del pensamiento y la personalidad de Bernard Lambert, autor de *Campesinos en la lucha de clases*, una gran figura en luchas campesinas de los 70 y diputado, en ruptura con un catolicismo social que entonces era muy significativo en Occidente (Lambert, 2003).

Firmemente opuestos al corporativismo e incluso a la propiedad privada, considerando que la tierra es nutritiva, que

113 Paisaje agrario característico de las regiones atlánticas de Europa. Está compuesto de pequeñas parcelas irregulares (tierras de cultivo y prados) bien individualizadas y separadas por setos vivos, pequeños muros, terraplenes, o árboles. El hábitat es de tipo intercalar o disperso. [N. e. d.]

tiene un valor de uso, no monetario, los Campesinos–Trabajadores son parte de la lucha de clases. Los activistas del movimiento lideran luchas contra los monopolistas y las expropiaciones, pero también contra el productivismo, los bancos y el dominio de las empresas agroalimentarias.

Fundada en 1987, la Confédération campésina es la heredera de este movimiento que ha conocido en Loire–Atlantique un caldo de cultivo fértil, activo, poderoso, comprometido con Larzac, luego contra los dos proyectos de centrales nucleares de Pellerin y Carnet, o el de Plogoff –y todos esos proyectos finalmente fueron descartados–.

De 2001 a 2007, el departamento será el único en Francia en elegir a la mayoría de los funcionarios electos de la Confederación, a la cabeza de la cámara de agricultura. Los vínculos con la lucha de Larzac datan de este período. Cuando José Bové venga a brindar su apoyo, es en nombre de esta histórica convergencia de luchas y tenaces amistades que estará allí.

Los campesinos históricos

La Asociación para la Defensa de los Operadores Afectados por el Aeropuerto (Adeca), creada en 1973, lidera acciones y mítines, luego queda en suspenso tras el aparente abandono del proyecto del aeropuerto hasta el año 2000. Posteriormente se reactiva Adeca por la reanudación del proyecto y se crea otra estructura.

La asociación de ciudadanos

Se crea la Asociación Ciudadana Intermunicipal de las poblaciones afectadas por el proyecto aeroportuario (Acipa), con un nombre poco combativo, para alcanzar lejos. Su principal objeto es la información de las poblaciones. En 2015, Acipa tenía más de 3500 miembros. Inició una petición que reunió más de 50.000 firmas; una petición fotográfica que ha realizado más de 11 000 retratos y el boletín que semanalmente se envía a más de 4500 personas. Todos los años, desde 2001, se han organizado concentraciones de opositores; En los últimos años han asistido varias decenas de miles de personas.

La coordinación de los oponentes

Denominada “coord”, nació en 2004 alrededor de Acipa para expandir y federar asociaciones, movimientos políticos, sindicatos y colectivos, es decir más de 50 agrupaciones en 2014. Allí encontramos en particular Solidaires, el NPA, Attac, EELV, Ensemble, los Objetores al Crecimiento, el Modem... La coordinación se reúne todos los meses y organiza colectivamente las distintas tertulias, demostraciones o reuniones informativas.

El colectivo de electos

Creado en 2009, el Colectivo de funcionarios electos (CÉDpa), que duda de la relevancia del proyecto del aeropuerto de Notre-Dame-des-Landes, reúne a un millar de funcionarios electos locales y regionales. En particular, el colectivo contrató a expertos independientes para realizar estudios y contraevaluaciones sobre los costos/beneficios del proyecto del aeropuerto en comparación con el mantenimiento y optimización del aeropuerto existente, pero también para estudiar de cerca el permiso de construcción depositado por Vinci.

Estos funcionarios electos también realizaron consultas en la prefectura de la comisión de diálogo creada por el gobierno de Ayrault para tratar de calmar las tensiones después de la operación César llevada a cabo sobre el terreno en octubre de 2012.

Los iner-comités

Desde la Operación César, que en octubre y noviembre de 2012 intentó sin éxito evacuar la zona *manu militari*, este colectivo de comités anti-aeropuerto creado en 75 departamentos es otra fuerza de movilización y reflexión,

menos activa cuando no se siente amenaza tangible pero está lista para reactivarse a la menor alerta.

El Colectivo Copain

Creado en 2011, el Colectivo de organizaciones profesionales agrarias indignadas (Copain 44), "por el proyecto del aeropuerto", está integrado por productores ecológicos del Grupo de Agricultura Orgánica, del ala izquierda de la Confédération campesina y de otras estructuras (Civam 44, Terroir 44, Accueil paysan, Manger bio 44). Su papel en la unión de los zadistas, los campesinos históricos y Acipa es notable. Desde entonces, se han creado otros colectivos Copain en departamentos de procesos. Estos colectivos han demostrado su compromiso rodeando con 45 tractores para oponerse físicamente a los desalojos del lugar reconstruido de La Châtaigneraie y luego la granja Bellevue, amenazada de destrucción. Copain participó en la puesta en producción de esta granja de Bellevue y luego la de Saint-Jean-du-Tertre. También es uno de los órganos activos del debate sobre el futuro agrícola del Zad en caso de una posible victoria de la lucha y abandono del proyecto aeroportuario. Se analizan los usos y prácticas de cultivo, con la posibilidad de alejarse de la propiedad clásica de la tierra.

El Copain intervino en el proceso de redistribución temporal de la tierra, orquestado arbitrariamente por el concesionario del proyecto, AGO-Vinci. Con los campesinos de Adeca, Copain

abogó por la gestión colectiva, trabajando a diario para desenredar los conflictos, facilitar el acceso de los agricultores a sus parcelas y mejorar su respectiva comprensión de las prácticas de los demás.

Los Zadistas

Tras el Campamento del Clima de 2009, y su llamamiento a ocupar la zona, los primeros ocupantes precarios desembarcaron para asentarse en la tierra Zad, en casas aún intactas, chozas y hábitats precarios a menudo autoconstruidos. Es un conjunto múltiple, que no siempre pretende ser una entidad homogénea sino como una suma de individualidades. A veces distinguimos a los Zadistas históricos, presentes desde entonces, y el resto, establecidos más recientemente. El texto de julio de 2013 establece que el origen social y la historia reciente de estos zadistas conforman dos categorías. Despreciados de la pequeña burguesía intelectual con varios años de universidad y práctica de luchas, y gente de la calle, menos familiarizada con la asamblea general, más tosca, con antecedentes culturales muy diferentes e incluso conflictivos.

Los campesinos y las asociaciones de defensa “institucionales” –como dice el prefecto– los miraron con cierta sospecha. Reflejo de gente de la tierra, acostumbrada a confiar en las acciones más que en el habla. Al principio, la convivencia no siempre fue fácil. Historias de perros vagando libremente, con ganado por todas partes. Necesidad, para los

campesinos del lugar, de hacer entender que hay barreras, que están cerradas.

Desde entonces, los “recién llegados” han mostrado su determinación, capaces de pasar los inviernos en el frío de este bocage tan húmedo, comenzando a organizarse, hornear pan, iniciar los cultivos de alimentos, puerros, patatas, tomates y calabazas. Alimentar a los 200 Zadistas más o menos durante dos años y medio. Ellas y ellos lo hicieron. Los activistas también pueden echar una mano al ordeño diario de las vacas, cuando algunos campesinos están ausentes por una manifestación de tractores en París, o durante una huelga de hambre.

A iniciativa del movimiento Reclaim the Fields (Reclama los campos), una manifestación de limpieza de matorrales organizó, el 7 de mayo de 2011, lo que será la granja Sabot, destruida por los gendarmes en el otoño de 2012 por la Operación César. Para la ocasión, los campesinos han vuelto a las demostraciones de jóvenes agricultores de hace cuarenta años, prestando sus tractores, dando abono líquido y asesoramiento para los cultivos. Y cuando comenzaron los desalojos, a mediados de noviembre de 2012, proporcionaron comida a las barricadas. Algunos campesinos dormían con los jóvenes en casas desalojadas, presentes todos los días en la primera línea, al menos para evitar que la represión fuera más violenta, sin testigos, por los bosques... los campesinos conocen muy bien la deuda que tienen con los zadistas, la resistencia a los desalojos y las tremendas muestras de simpatía levantadas espontáneamente en toda Francia. A pesar

de las disensiones tácticas, todos recuerdan lo que selló su unión.

“Siembra tu Zad” fue el nombre de una jornada de plantación y trabajo colectivo en abril de 2013, que puso en marcha una decena de proyectos agrícolas en las tierras ocupadas: horticultura, cereales, legumbres, gallinas, vides, etc. “Siembra tu Zad” se ha convertido desde entonces en un organismo informal que reflexiona, con Copain en particular, sobre los productos agrícolas del futuro y sobre escenarios para cultivar y compartir espacios.

Otros colectivos tienen ángulos de análisis y aportes más específicos. Unos trescientos “naturalistas en lucha”, académicos, asociaciones, profesionales y aficionados, realizan un inventario de fauna y flora sin precedentes, contra–estudio ciudadano al informe del gabinete encargado de inventariar especies protegidas. Los juristas estudian todas las lagunas, remedios y estrategias legales, enfocándose en la ley de aguas, el movimiento de especies protegidas, directivas europeas, otros se movilizan en materia de expropiaciones o el componente de lucha penal. Los geógrafos analizan las especificidades de este raro paisaje de bocage y denuncian una planificación espacial demasiado centrada en la metrópolis de las ciudades y el abandono de los territorios interiores. Arquitectos y urbanistas analizan la licencia de obra del proyecto, la posible optimización del actual aeropuerto con el grupo de pilotos de líneas aéreas en activo, vinculados a líderes empresariales, en particular un exdirector de una aerolínea regional.

Este conocimiento compartido constituye una verdadera inteligencia colectiva, como una universidad popular de expertos autodidactas, formada en el tumulto duradero de la lucha.

abril 2015

Para saber más:

Collectif (2013), *Zad partout, zone à défendre à Notre-Dame des Landes: Textes et images*, Paris, L'Insomniaque.

Collectif Sudav (2011), *C'est quoi c'tarmac?, Profits mensonges et résistances*, Paris, No Pasaran.

Kempf, Hervé (2014), *Notre-Dame-des-Landes*, Paris, Le Seuil.

La Casinière, Nicolas de (2013), *Les prédateurs du béton: Enquête sur la multinationale Vinci*, Paris, Libertalia.

Lambert, Bernard (2003), *Les paysans dans la lutte de classes*, Nantes, Centre d'histoire du travail.

Legge, Jean de et Roger Leguen (1976), *Dégage, on aménage*, Les Sables d'Olonnes, Le Cercle d'Or.

GAS DE ESQUISTO: UNA LUCHA CIUDADANA EN EL SUR DE ARDÈCHE

Richard Neville

A fines de diciembre de 2010, cuando los ambientalistas revelaron en la prensa local que los servicios del Ministerio de Ecología y Energía habían otorgado nueve meses antes, a la mayor discreción, permisos exclusivos para la exploración y extracción de gas de esquisto a empresas extractivas en el territorio, la agitación llegó a su apogeo en el sur de Ardèche.

Desde las estribaciones de las Cévennes hasta el Bas-Vivarais, la movilización alcanzó un nivel de protesta inigualable a lo largo de 2011 y el territorio de Ardèche se convirtió en la punta de lanza de esta lucha en Francia, hasta adquirir una resonancia internacional desde Quebec a Polonia. ¿Cuáles fueron los detonantes de esta movilización? Las inquietudes e intereses indudablemente fueron diversos, pero sin duda las modalidades organizativas para liderar esta lucha de resistencia fueron decisivas.

Relacionaremos aquí los aspectos de autogestión del funcionamiento del colectivo, que ha sabido mancomunar y

federar democráticamente a los diferentes actores ciudadanos, asociativos, sindicales y políticos, sin que en ningún momento se establezca jerarquía alguna.

Todo comenzó realmente el 12 de enero de 2011, cuando, bajo el impulso de la ciudadanía y con organizaciones sociales, sindicales y políticas, se formó el colectivo “Stop gas de esquisto”. Los diversos actores definen rápidamente una carta de objetivos y reglas operativas. A partir de experiencias unitarias previas (bien común, tratado constitucional europeo, servicios públicos, OMG, etc.), se da prioridad a la información a la población para construir la movilización. Esto implica poner en común las habilidades científicas, legales, ambientales y políticas disponibles localmente y usar medios de video, como la película *Gazland*, y producir presentaciones de diapositivas.

El éxito excepcional de las primeras reuniones de información pública (1.000 personas en Villeneuve-de-Berg, 800 en Saint-Sernin y cientos en otros pueblos), correctamente transmitidas por la prensa local, conducirá a una movilización exponencial.

En pocas semanas, se crearon una cincuentena de colectivos locales en los pueblos o en los centros administrativos de los cantones. Las solicitudes de intervención son tan numerosas que es necesario a toda prisa formar a los trabajadores. Al mismo tiempo, se formó un colectivo de representantes electos y rápidamente se emitieron alrededor de cincuenta decretos municipales. El 15 de febrero, el Consejo General de Ardèche adoptó por unanimidad una moción.

A mediados de febrero, la presión fue tan fuerte que el colectivo decidió convocar una manifestación en Villeneuve-de-Berg para el 26 de febrero de 2011. De inmediato adquirió una resonancia nacional porque era la primera manifestación en Francia contra la exploración y explotación de gas de esquisto. Alcanzará un nivel de protesta sin igual en el sur de Ardèche. Ese día, todo un pueblo se levanta contra la arbitrariedad tecnocrática, que resulta de la opacidad de la emisión de permisos y la ausencia de información y consulta a las poblaciones de esta tierra de herencia hugonote, que entra en resistencia activa. Se dan cita cerca de 20.000 personas, participan delegaciones de varios colectivos locales, departamentales y extranjeros. El mismo día, se creó la coordinadora nacional de colectivos locales en Saint-Marcel-les-Valence.

En la primavera, otras manifestaciones congregan a 4.000 personas, como la del 16 de abril en Donzère (Drôme), ciudad encabezada por Eric Besson, ministro de Industria y ardiente relevo del poderoso Corps des Mines, y el 7 de mayo en Villeneuve-de-Berg en apoyo al alcalde de la localidad agredido en el juzgado administrativo por la empresa estadounidense Schuepbach Energy. El denunciante eventualmente retirará su denuncia.

Esta movilización excepcional no puede ser ignorada por el gobierno y los grupos políticos. A principios de abril de 2011, los grupos parlamentarios presentaron tres proyectos de ley. Adoptada el 1º de julio y publicada el 13 de julio la ley presentada por el UMP no deroga los permisos asignados a los industriales y meramente se limita a prohibir el uso de la

técnica de “fractura hidráulica”. Lejos de desanimarse, el colectivo continúa la movilización durante el verano. También participa en la Convergencia Ciudadana para una Transición Energética en Lézan (Gard) a finales de agosto, que es la primera gran iniciativa sobre este tema en Francia¹¹⁴.

El 3 de octubre de 2011, Nathalie Kosciusko–Morizet, Ministra de Medio Ambiente, anunció la derogación de tres permisos de 64. Al día siguiente, Nicolas Sarkozy confirmó la derogación de los permisos de Montélimar, Nant y Villeneuve–de–Berg. Éstos se corroboran geográficamente con los índices de movilización más fuertes del territorio nacional.

Sin embargo, el colectivo “Stop gas esquisto” sigue más que nunca movilizado y no baja la guardia porque no se derogan todos los permisos del sector, como los de la cuenca y el llano de Alès, que conciernen a varios pueblos de Ardèche y Gard. El 23 de octubre del 2011, 6 500 personas se reúnen en Barjac, en las fronteras de la región de Ardèche y Gard, durante una demostración “gardéchoise” que pretende recordar que las capacidades de movilización permanecen intactas, y la demanda de retirada de permisos en el territorio nacional, están aún vigentes.

Finalmente, el 20 de diciembre de 2011, con motivo de la visita del presidente de la República, Nicolas Sarkozy, a Les Vans sobre el tema de la salud en las zonas rurales, varios centenares de personas se reunieron en Vallon–Pont d'Arc para recordarle que la explotación de gas y petróleo de

114 Ver declaración de Convergencia Ciudadana para una Transición Energética: <http://alterautogestion.blogspot.com/2011/09/convergence-citoyenne-pour-une.html> .

esquisto comprometería gravemente la salud de la población y para oponerse a la desertificación médica.

Paralelamente a estos hechos, se llevaron a cabo numerosas acciones de sensibilización e información a lo largo del año y, en particular, durante la temporada turística con especial atención a las operaciones de “muerte súbita” con cadenas humanas en Les Vans, distribución de folletos en cuatro idiomas en los diferentes sitios con la coral de gas anti-esquisto. Esta comunicación estaba dirigida a turistas de toda Europa, incluso del mundo, y se expresó de forma no violenta.

Un marco unitario al servicio del combate

El colectivo está formado por 120 estructuras (asociaciones, sindicatos, partidos políticos, funcionarios electos y una cincuentena de colectivos locales). Adoptó una operación pluralista horizontal con un mensaje unitario y no partidista. El principio de democracia activa guía su funcionamiento. La asamblea general, semanal en plena acción y luego mensual, es el único órgano de decisión. Las reuniones duran muchas horas. Cada organización participa sobre la base de dos delegados. Prevalece escuchar y expresar al mayor número posible de personas, se privilegia la búsqueda de consensos, el uso del voto es por tanto limitado.

De mutuo acuerdo, el portavoz no pertenece a ninguna organización política, se está considerando el principio de

rotación aunque aún no sea efectivo. El colectivo ha configurado alrededor de diez comités (“Acciones”, “Comunicación”, “Finanzas”, “Operación”, “Legal”, “Permanencia”, “Pirámide”, “Reuniones”, “Científico”, “Vigilancia–información– alert”) “que alimentan su reflejo y su obra. Un grupo de “referentes” actúa como ejecutivo, de hecho es el eje de la organización, a la vez que se apoya en gran medida en las contribuciones múltiples y voluntarias y, desde septiembre pasado, con la contratación de un coordinador técnico.

El colectivo Ardèche participa activamente en la coordinación nacional de los colectivos, que en su gran mayoría han elegido una composición exclusivamente o supuestamente “ciudadana”... Esta coordinación nacional se enfrenta a importantes dificultades operativas y luchas intestinas que sin duda han tenido repercusiones sobre la movilización. Desde el punto de vista estructural, la opción adoptada en Ardèche fue un vector favorable para que el departamento se convirtiera en la punta de lanza de esta lucha a nivel nacional.

Se ha puesto en marcha un sistema de vigilancia y alerta, es probable que en unas horas se movilicen dos mil voluntarios para oponerse a la llegada de máquinas y la instalación de equipos de perforación en el territorio. En la primavera se organizó un entrenamiento de “bloqueadores” en asociación con Greenpeace y está disponible para los miembros designados por los distintos componentes para intervenir en la línea del frente de manera no violenta. Al mismo tiempo, se presenta a los ciudadanos la observación de su territorio. Las máquinas de la empresa suiza MouvOIL, que debían llegar al

sur del departamento en el otoño después de la cosecha, aún no se han detectado.

Durante 2011 se realizaron alrededor de 100 reuniones públicas. Fueron dirigidas exclusivamente por trabajadores locales. Los “especialistas” (geólogos, abogados, espeleólogos, activistas ambientales, etc.) han transmitido sus conocimientos a otros y han construido herramientas de comunicación que permiten la popularización de los temas energéticos, ambientales, legales, de salud, etc. en una dinámica de educación popular. Si los debates se centraron inicialmente en los riesgos ambientales y para la salud de la exploración y explotación de hidrocarburos de esquisto, la negación democrática y los métodos de lucha, estos evolucionaron gradualmente sobre la explotación de los recursos fósiles y la transición energética. La movilización aceleró la conciencia de las crisis energética y climática en la población, incluida la necesidad de actuar por un cuestionamiento radical de la lógica productivista y capitalista.

En materia de comunicación, el colectivo ha hecho un uso extensivo de los medios electrónicos (página web, listas de correo, redes sociales, etc.), vídeos produciendo numerosos medios, diapositivas muy didácticas, frescos, carteles, folletos, pegatinas, etc. Las producciones independientes y alternativas también han alimentado la resistencia. Varios municipios han acordado colocar carteles o pancartas en la entrada de los pueblos, algunos incluso adornan los frontones de los ayuntamientos. Tuvo acceso a los medios clásicos (prensa, radios comunitarias y otros). Creó una carta de información, *la*

Gaceta, que tira 20.000 ejemplares en un área de influencia de poco más de 120 000 habitantes.

Esta lucha concentra un amplio repertorio de acciones, desde formas clásicas como movilizaciones masivas y soportes gráficos hasta nuevas formas como el uso de videos y otras. Refleja la diversidad del movimiento y los actores involucrados. La estructura adoptada permite aprovechar la complementariedad y puesta en común de competencias, creatividad individual y colectiva, creando así una sinergia al servicio de la causa. Es una verdadera riqueza.

Si la presencia de organizaciones políticas como tales suscitó algunas aprensiones, más o menos expresadas, sus aportes y su experiencia fueron posteriormente reconocidos. Para algunos, jugaron un papel efectivo en la movilización y la operatividad.

El frente “cívico–ecológico–político–social”, defendido por unos pocos al inicio de la lucha, demostró la vigencia de esta estructuración que ha permitido hasta ahora una movilización impecable. La articulación con los funcionarios electos resultó ser un activo decisivo en la lucha. Más allá de los aspectos energéticos y de las consecuencias ambientales y sanitarias de la explotación de gas y aceite de esquisto, probablemente sea la negación de la democracia, el riesgo de alteración de los paisajes de Cévennes y Vivarois, a los que los habitantes están más apegados visceralmente así como a la salvaguarda de la economía local muy centrada en el turismo los que habrán sido los detonantes y los factores más unificadores. De hecho, preservar el atractivo de los territorios afectados implica en

gran medida la responsabilidad de las autoridades locales y los alcaldes.

enero 2012

Para saber más:

Ambroise, Jacques (2013), *Gaz de schiste : Histoire d'une imposture*, Paris, Sang de la Terre.

Favari, Danièle (2013), *Les vrais dangers du gaz de schiste*, Paris, Eyrolles/Sang de la Terre.

Jobert, Marine et François Veillerette (2011), *Le vrai scandale des gaz de schiste*, Paris, Les liens qui libèrent.

Jobert, Marine et François Veillerette (2013), *Gaz de schiste : De la catastrophe écologique au mirage énergétique*, Arles, Actes Sud.

Porcher, Thomas (2013), *Le mirage du gaz de schiste*, Paris, Max Milo.

Stop au gaz de schiste 07, www.stopaugazdeschiste07.org.

PHILIPS-EGP DREUX BAJO EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES

Benoît Borrits

Del 5 al 15 de enero de 2010, ante la amenaza de cerrar su fábrica, los empleados de Philips-EGP en Dreux obligarán a su dirección a reiniciar la producción bajo el control de los trabajadores.

En 2000, Philips empleó a 4.000 personas en los tres sitios de producción de televisión en Eure-et-Loir y 1.200 en el sitio de iluminación. Diez años después, solo había 217 personas en Dreux y 500 en el sitio de iluminación en Chartres. El 22 de octubre de 2009, la dirección anunció al comité de empresa central el cierre del sitio de EGP en Dreux. Este anuncio no sorprende a los empleados en la medida en que sigue un plan anterior de despedir a 278 personas en marzo de 2008, y que la actividad de fabricación de televisores del grupo Philips se ha trasladado gradualmente a Hungría con trabajadores pagados tres a cuatro veces menos.

Tanto para los empleados de Philips como para la población local, la amenaza es clara: menos puestos de trabajo

industriales con la perspectiva de un aumento del desempleo cuyo único resultado serán trabajos de servicios de bajo coste, asociando situación precaria e ingresos más bajos. Al trasladar la producción a Hungría, el grupo Philips aumenta significativamente sus beneficios. Esta política del grupo Philips plantea una pregunta esencial a los empleados actuales: ¿cuál es el derecho que permite a los grupos financieros e industriales decidir cerrar una unidad de producción y empujar a una población a la precariedad? La respuesta es clara: el derecho del capital. Si la movilidad geográfica y profesional puede llegar ser una experiencia o una oportunidad, esto no se puede imponer, más aún cuando los interesados tienen familiares o amigos en la región. Esta es la noción de una sociedad de libertades, que nuestros liberales con licencia olvidan rápidamente.

En este caso, la dirección de Philips utilizará muchos trucos para intentar justificar la imperiosa necesidad de este cierre. Reduce voluntariamente la producción: al ser sólo diez televisores al día, los costes fijos inherentes a la estructura permiten afirmar que la planta de producción de Dreux está perdiendo mucho dinero. Sin embargo, de acuerdo con la legislación laboral, el único paisaje válido para eliminar puestos de trabajo es el “Estilo de vida del consumidor” de Philips, que incluye su fabricación para el público en general. Esto también ha llevado a la dirección departamental de trabajo a rechazar el plan de cierre de la planta de Dreux.

En lugar de negociar una indemnización por despido con la dirección, que en el mejor de los casos sólo les permitirá sobrevivir unos meses, los empleados de Philips EGP–Dreux

han mostrado su determinación de preservar los puestos de trabajo y la producción local de televisores. Frente a esto, la reducción artificial de la producción deseada por la dirección, los trabajadores decidieron el martes 5 de enero en asamblea general, por 147 votos a favor y cinco en contra, reabastecer la fábrica con insumos de producción y reiniciar la fabricación de televisores. Al respecto, es útil mencionar que para prevenir cualquier conflicto social, la administración practica una política de *justo a tiempo*. Los insumos de producción, como los televisores fabricados, no se almacenan en el sitio, sino en plataformas logísticas que, en caso de conflicto social, no pueden ser bloqueadas por los trabajadores. En tal caso, las existencias de insumos se envían a otro lugar de producción para que no se interrumpa la actividad de la división del grupo. En el presente caso, los trabajadores decidieron, por tanto, suministrar a la fábrica componentes desde plataformas ubicadas en Dreux: la asamblea general tuvo lugar a las 9 horas; a las 17.30 horas, gracias a los empleados encargados de gestionar estos suministros, ¡la fábrica tenía componentes para un mes de producción! La producción se reinició inmediatamente y se almacenó en la fábrica, lejos de las plataformas de reenvío: ¡se produjeron 300 televisores solo durante el primer día!

En los días siguientes, la dirección retomaría la iniciativa exigiendo a los operadores que trasladen los televisores producidos a los lugares de secuestro, una demanda respaldada por mandatos judiciales y la presencia de una milicia formada por hombres que no hablan francés y, por tanto, no pueden comunicarse con los trabajadores: ¡todo un programa! Ante el riesgo de despido de los operarios de

montacargas, los trabajadores, reunidos en asamblea general el pasado 15 de enero, decidieron abandonar esta forma de actuación y continuar la lucha contra el cierre del sitio.

El 13 y 14 de febrero, la gerencia envía a cada empleado una carta certificada con acuse de recibo informándoles del cierre del sitio y exigiéndoles que no reanuden el trabajo el lunes.

Los empleados apelaron al grupo Philips para obtener la reapertura del sitio. Ganaron y el relanzamiento de producción se hará efectivo a partir del lunes 22 de febrero.

¿Esta lucha social marcaría un nuevo punto de inflexión en la autogestión? En el momento de escribir estas líneas, los empleados nunca se han apartado de un solo objetivo: mantener la producción y rechazar que su región se convierta en un desierto industrial. La experiencia del control de los trabajadores durante diez días muestra que ellos son los únicos creadores de riqueza, que son bastante capaces de hacerse cargo de la producción, que la gestión no genera ningún valor añadido. Esto explica por qué muchos de ellos ahora se preguntan si, ante un grupo industrial que quiere destruir toda la producción local, la solución no pasa por una toma de control por parte de los propios trabajadores de la empresa y por qué no el relanzamiento de la antigua Radiola, marca que Philips había comprado en su momento y eliminado...

Abril de 2010

SANOFI: ¿BIEN PÚBLICO O MERCANCÍA? QUIEN DECIDE?

**Danielle Montel, Daniel Vergnaud,
Danielle Sanchez, Thierry Bodin**

Frente a la dictadura del lucro de la cadena del medicamento sobre la sociedad, la alternativa es adoptar una lógica de desarrollo diferente basada en las necesidades y activos humanos, científicos, tecnológicos y éticos en los que se encuentran los diferentes actores de la salud, y que es una lógica económica en recursos naturales y en trabajo humano, pero liberados de la carga financiera. Empleados, ciudadanos, usuarios, pueblos del mundo, todos tienen interés en conquistar el poder de decidir en lugar de los accionistas. Lo deseable comienza a expresarse, como vemos en las luchas actuales.

Sanofi y todas las grandes empresas multinacionales con empleados en muchos países, van más allá de los pueblos que están sujetos a sus dictados. Realidad que invita a construir redes de resistencia y alternativas. Ayer, los investigadores de Romainville propusieron el proyecto Néréüs, una alternativa a la destrucción programada del centro de investigación. Más recientemente, en Porcheville, los empleados también han

propuesto una alternativa que les permite utilizar sus habilidades en la actividad de desarrollo de fármacos. Esto es también lo que se expresó en Toulouse y Montpellier en los lemas: “Sanofi perjudica gravemente la salud de sus pacientes”, “Sanofi está destruyendo su investigación en Francia. ¿Y el paciente?”, “Las finanzas deben seguir siendo un medio útil para el conjunto y no un activo secuestrado por una minoría”. E: “¡Innovemos, despedamos a los jefes!”. [...]

Surge ahora la apropiación por parte de la sociedad de la investigación hasta la producción y distribución del medicamento. ¿Por qué desconectar lo inmediato de las luchas y el futuro? Ya sea para responder a la urgencia de las demandas o al futuro humano a través de otro modo de desarrollo, ¿quién decide? ¿Y para que propósito? ¿Podemos imaginar, en un país como el nuestro, que una voluntad política mayoritaria de los ciudadanos se exprese a favor del proceso de apropiación por parte de la sociedad de la cadena del medicamento, para constituirla como un bien Público? [...]

Nos referimos a “apropiación social” en el sentido de que la empresa se da a sí misma los medios, para controlar las orientaciones y decisiones de inversión. Es mucho más que el poder consultivo de los representantes del personal, los usuarios y la nación, en las juntas directivas. [...]

Ahora se necesita otro tipo de desarrollo. Requiere hacer otra elección política: la de orientar la economía de acuerdo con las respuestas diversificadas a las necesidades humanas y ecológicas. Esto plantea la cuestión del control social efectivo de las actividades humanas. El ejercicio de este debe apuntar a

conquistar espacios de no mercado, por ejemplo para los medicamentos, según necesidades reconocidas. Y también tener la ambición de transformar las condiciones imperantes en el mercado de bienes y servicios.

En esta perspectiva, es necesario enfrentar el dominio de las multinacionales, en particular en lo que respecta al desarrollo diversificado y cruzado de las fuerzas productivas. [...] El objetivo debe ser ganar ideológicamente y principalmente la conciencia y la necesidad de otra perspectiva. La impugnación del liberalismo es generalmente mayoritaria en Francia, pero la realización de las condiciones para ir más allá de este sistema y lograr un cambio real está luchando por materializarse. Domina siempre el sentimiento de impotencia frente a la crisis.

Deseamos trazar algunas vías de reflexión para dibujar esta viabilidad. Una reflexión basada en la experiencia colectiva de movilización de los empleados ante los sucesivos planes de reestructuración del grupo farmacéutico Sanofi.

¿Qué rupturas? ¿Qué cambios?

Estos cambios deben ser parte del cuestionamiento de las relaciones destructivas de vida y humanidad, y parte de una perspectiva de cooperación entre los pueblos. No habrá resultado positivo sin atacar los mismos cimientos de esta dominación. [...]

“Desprivatizar” el conocimiento, ponerlo al servicio de la mejora terapéutica y el acceso a los medicamentos para todos.

[...] ¿Cuando buscan financiación pública, créditos fiscales, mientras someten la investigación y la innovación públicas a objetivos financieros, las empresas farmacéuticas no reconocen de facto que todo el campo del diseño y la producción del medicamento debe ser de dominio público? [...]

Hacia una seguridad social para todos en Francia y globalmente. [...] Con razón se considera la salud, como la educación, la alimentación, el agua, la energía, la información, el deporte y la cultura, como bienes comunes de la humanidad, portadores de un avance de civilización. En consecuencia, estos bienes comunes no deben estar sujetos a la ley del beneficio. Se trata, por tanto, de recuperar la seguridad social, ahora amenazada, y de convertirla en uno de los motores fundamentales para promover el acceso a la salud para todos. Esto implica el control por parte de los empleados y la población de esta gran conquista social, y la transformación de su modo de gestión y financiamiento. [...]

Estos ejes, si no son restrictivos, participan en la conquista de un control social, colectivo del sector medicamento/salud por parte de los diferentes actores de la sanidad, investigadores, instituciones públicas, funcionarios electos... el poder accionarial no es solo una cuestión de la distribución de la riqueza. Se trata de poner en práctica las relaciones destructivas que este impone a la empresa, los empleados, los seres humanos y el planeta, lo que implica romper realmente con las limitaciones de la rentabilidad. Estos procesos de apropiación plantean la cuestión de la propiedad, de la forma de organización social necesaria para su eficacia.

¿Nacionalizar como en 1981?

Debido a que esta experiencia se vivió como si nada hubiera cambiado desde el punto de vista de los objetivos y criterios de gestión de la empresa, pocos son los que quieren repetirla. Con razón. Rhône-Poulenc fue nacionalizada en 1982, lo que permitió salvar económicamente al grupo en dificultades. Al mismo tiempo, el Estado adquirió una participación del 40% en otro grupo farmacéutico: Roussel-Uclaf. En cualquier caso, las directrices de las direcciones no cambiaron. Para ellos, no se trataba de satisfacer las necesidades de salud, sino de seguir una estrategia de desarrollo competitivo y financiero con el objetivo de convertirse en un grupo global atractivo. De 1983 a 1992 se sucedieron adquisiciones-absorciones. Esta política de búsqueda de la competitividad tiene un costo: la destrucción de activos industriales y científicos, la destrucción de miles de puestos de trabajo, el cierre de centros de investigación. Además, esta estrategia utilizó los medios del poder público. De hecho, la nacionalización de 1982 fue una estatización el tiempo necesario para que el grupo saliera de las dificultades, pero de ninguna manera el medio de imponer un control real por parte de la sociedad a la empresa en cuestión. Esta experiencia muestra la importancia de distinguir fundamentalmente entre estatización y apropiación social o apropiación por la sociedad.

Como resultado del rechazo a la repetición de experiencias pasadas, se planteó la idea de un centro de salud pública. Pero una vez que tal polo existiera junto con las empresas privadas,

¿no nos llevaría a socializar las pérdidas, mientras que el sector privado podría seleccionar su investigación de acuerdo con las necesidades de mercados prometedores para aumentar los dividendos? La cuestión es saber qué lugar y qué poder, en estos organismos públicos, debe ser para los empleados y para los involucrados en la salud. El debate no ha terminado.

Esta cuestión no se puede abordar de forma obvia. La nación no es el Estado, sino el pueblo reunido. La socialización no es propiedad sin dueños, ni propiedad estatal, sino propiedad de la sociedad. No puede ser eficaz sin definir la finalidad, las necesidades, los contenidos y los poderes, a nivel de empresa pero también de nación, de lo que la constituye concreta o activamente: la ciudad, la región o el departamento, sin ignorar la relación con el mundo.

El “quién decide” es esencial a todos los niveles

Cuando una empresa se ve amenazada con el cierre o la reubicación, vemos que los empleados buscan respuestas en términos de establecer una cooperativa de empleados. Ejemplos recientes: Fralib, Total, Goodyear... De modo que ahora surge la exigencia de imponer un derecho de tanteo de los empleados, en cuanto exista amenaza de cierre.

Pero, ¿por qué debería ejercerse este derecho sólo para las empresas en “dificultades”, donde es más difícil de conseguir, y no para las empresas que lo están haciendo mejor? Mas cuando estas empresas, como Sanofi, son víctimas de la codicia insaciable de los accionistas, desviando su finalidad social, y

además se benefician de los fondos públicos y saquean la Seguridad Social. Si se utiliza dinero público para invertir y desarrollar investigación, mientras que los beneficios siempre se distribuyen en más dividendos, esto significa que este modelo de desarrollo ha tenido su día. Para que la política del medicamento en Francia esté al servicio de la salud pública es necesaria la intervención, dominio y control por parte de todos los interesados, así como la implementación de otros criterios de gestión, que conlleven un nuevo tipo de desarrollo.

Enfoque de autogestión, abierto a la sociedad, en el que se trata menos de concretar las características, las formas que puede adoptar, que de inscribirse individual y colectivamente en este fin, cada día, en cada acto. El nivel de requisitos y la evolución de las relaciones de poder social y político no son predecibles. Lo esencial está en el acercamiento y las rupturas que el movimiento se fija.

En nuestro tiempo hay que plantearse la alternativa, integrando tanto la dimensión esencial del territorio como la de la internacionalización de las fuerzas productivas y de la investigación. Se trata de redefinir el papel de la empresa, la propiedad de la empresa y las competencias a ejercer en ella; pero también la del Estado y la nación, del territorio como lugar de saber hacer y de producción. [...]

¿Qué es la empresa? ¿Qué es un territorio?

La empresa es ante todo un hecho social, porque produce sociedad, conocimiento, técnicas, vínculos sociales y

respuestas a necesidades. Sin embargo, legalmente, la empresa existe solo como una sociedad de capitales y no como una comunidad para la producción de bienes y servicios. Por tanto, siendo la mercancía el fin y el medio de acumulación de capital, el sistema hipertrofia el valor de cambio (y por tanto, la relación con el mercado), en detrimento del valor de uso: es decir, su relación con el valor real, las necesidades, la relación calidad/precio, el cumplimiento de las normas de calidad y medioambientales. Encontrándose en el marco legal, ideológico y económico, el estatus mismo de la empresa.

La empresa no puede reducirse a la propiedad de unos pocos y desviarse de sus fines. Esta realidad es cada vez más aprehendida por los empleados de Sanofi y por los investigadores de territorios en pugna, como Montpellier, Toulouse, Porcheville, o con el proyecto Néréis... Aún así, las aspiraciones no son suficientes para hacer realidad el cambio. Requiere la percepción e identificación de posibles desafíos al poder de los accionistas y las finanzas, tanto en la empresa como en la sociedad.

Para que la empresa se convierta en esta comunidad de producción de bienes, servicios e innovación, criterios distintos al de la rentabilidad para el accionista deben impulsar su actividad. Criterios de progreso social, por ejemplo, criterios para combatir eficazmente el dumping social¹¹⁵, que pesa sobre la remuneración del trabajo y las condiciones para su implementación. Se trata de dar pleno lugar al

115 El dumping social es una práctica de los empresarios para utilizar mano de obra más barata que la que generalmente está disponible en un determinado lugar. Se emplean trabajadores migrantes, la producción se traslada a un país o área de bajos salarios... [N. e. d.]

trabajador–ciudadano, para que la autorrealización se convierta en el motor de la eficiencia, para pasar de la competencia a la cooperación real entre empleados, entre empleados y agentes sanitarios, entre empleados y representantes de los ciudadanos. Por tanto, es necesario estimular otra relación entre estos grupos multinacionales y los territorios, que no sea la de la depredación. El capitalismo tiene interés en dominar los territorios y prevenir las necesidades y elecciones expresadas de estilo de vida y consumo de manera estructurada. El liberalismo ve la expresión de estas necesidades solo a través del mercado. Creó desde cero la fábula del “ciudadano consumidor”. De hecho, la verdadera ciudadanía debe poder acceder al control sobre el valor de uso de los bienes producidos, a las condiciones sociales en las que se utilizan, pero también a las orientaciones de investigación y producción, en relación con temas de salud, seguridad e impacto en el entorno natural. [...]

¿Quiénes son los expertos?

La pregunta que ya no se hace en los medios de comunicación, ya que se resuelve negativamente es: ¿los empleados, los empresarios y sus diversas representaciones sindicales, ciudadanas y políticas son capaces de pensar de manera diferente la economía y la empresa, La organización del trabajo y la sociedad?

No debemos ver detrás de esta pregunta ninguna negligencia en cuanto al interés del trabajo de expertos o especialistas. [...]

Este trabajo es parte del necesario enfrentamiento, que la sociedad necesita como ayuda en el análisis y definición de una opinión. La experiencia sin embargo, necesita cambiar de estado. Ella misma debe aceptar la confrontación y la crítica. Pues lo que más a menudo falta es el conocimiento de la labor de preparación de los empleados y de la ciudadanía organizada como elemento fundamental a tener en cuenta en este enfrentamiento.

La irrupción en el debate económico y político de la cuestión, que ya no puede considerarse marginal, de la recuperación de una empresa en condición de cooperativa, o el debate sobre la nacionalización, son significativos de la aspiración a más iniciativas por parte de de los empleados. Por tanto, se plantea con razón la cuestión esencial de la propiedad de la empresa como comunidad de trabajo y de los criterios para su gestión con un propósito útil para la sociedad. La autogestión, término reivindicado durante los sucesos de mayo del 68, y desde entonces prohibido en el vocabulario de la izquierda, vuelve al debate público.

El proyecto Néréïs abrió otro camino

[...] Ante el proyecto de cerrar uno de los primeros centros de investigación del medicamento del grupo Hoechst–Marion–Roussel (hoy Sanofi), un grupo de empleados decidió trabajar en un proyecto alternativo, para el centro de investigación de Romainville. [...]

¿Qué lecciones podemos aprender? Esencialmente, y en primer lugar, el hecho de que el proyecto Néréïs abrió un nuevo camino: el de un proceso de desarrollo de los trabajadores, en la diversidad de categorías, con la participación de trabajadores, empleados, técnicos, ejecutivos e investigadores en conjunto con sus representantes sindicales, pero también implicando a la ciudadanía y fuerzas políticas del país. Lo que faltaba para evitar el cierre del centro de investigación, o para ser la evidente inercia de los poderes públicos, era el vínculo insuficiente entre el movimiento de empleados y la población, habiéndose subestimado la importancia de esta contribución decisiva. [...]

A través de la noción de “pharma–pole”, el proyecto Néréïs plantea en general la cuestión del estatus de la empresa, de la propiedad y de los poderes de decisión para la inversión de capital. Cabe preguntarse si es posible liberar un centro de investigación o una entidad de desarrollo de la ley del mercado en la que está comprometida la estructura matriz del grupo. Desde el punto de vista jurídico y económico, existen dos estatutos para las empresas (sin mencionar el de las cooperativas): el de establecimiento público industrial y comercial (EPIC) y el de sociedad anónima exclusivamente privada (SA). El tejido industrial en Francia ha sido estructurado durante mucho tiempo por grandes grupos con el estatus de EPIC. Las privatizaciones de los últimos veinte años no han eliminado la huella dejada, ni han erradicado por completo la cultura empresarial al servicio de la población. Estamos pensando en los servicios públicos en el transporte ferroviario y aéreo, en EDF antes de su privatización y cambio de estatuto

a sociedad anónima (incluso con el Estado como accionista mayoritario). [...]

Pero para tener éxito, a diferencia de las nacionalizaciones de 1981, esta apropiación pública y este cambio en el estatus de la empresa debe ser el resultado de un proceso de movilización de empleados e impulsado por una demanda mayoritaria de los ciudadanos, y no surgir de una decisión de la cima del Estado.

La estrategia financiera de Sanofi, con sus miles de recortes de empleos, debería permitir llevar esta cuestión al debate nacional e interrogar a los ciudadanos.

Este proceso debe ir acompañado de una ley de orientación que no solo justifique la apropiación social y pública del grupo, sino que definiría las principales orientaciones en términos de fines de investigación y producción, de acuerdo con las necesidades, contractualizando las obligaciones del grupo *vis a vis* con la comunidad nacional así como desde el punto de vista de los compromisos de Francia con respecto a los programas internacionales.

La discusión y las decisiones en la Asamblea Nacional y el Senado deberían ser el resultado de una amplia consulta ciudadana, durante la cual se tomarán efectivamente en consideración las propuestas y opiniones de los actores de la cadena de salud.

Una consulta que, por tanto, no sería un simple trámite sin seguimiento, sino que debería resultar de una elaboración y consulta real con todos los actores de la salud. Las

orientaciones deberían ser debatidas con la ciudadanía, así como cualquier tema social importante. [...]

Transformar la propiedad, las autoridades y los criterios de eficacia

La transformación de la propiedad de la empresa o del grupo implica, de manera esencial y concomitante, la transformación de los criterios de eficacia que rigen a dicho grupo, así como los poderes reales de decisión de todos los actores.

Comienza con las directrices de la investigación. Estas deben discutirse y definirse, en base a necesidades reales y no a criterios de rentabilidad financiera.

Estas opciones deben basarse en una evaluación de la utilidad terapéutica de los medicamentos disponibles, así como en la evaluación de los requisitos o prioridades para reducir las enfermedades y promover la igualdad de acceso a la salud para todos.

Parece obvio que tal evaluación y la definición de estas opciones implican una estrecha cooperación entre la investigación pública y la investigación industrial, así como una

consulta real con las profesiones médicas, las organizaciones de protección social y las asociaciones de pacientes¹¹⁶. [...]

Noviembre de 2013

Fuente:

Danielle Montel, Daniel Ver gnaud, Danielle Sanchez, Thierry Bodin, Sanofi, Big Pharma: *La urgencia del control social*, París, Syllepse, 2013.

116 N. D. E.: En un artículo publicado en el No. 24 de Contretemps (2015), Manu Blanco, en representación de la Federación Nacional de Industrias Químicas de la CGT, está a favor de la nacionalización de la rama. Éstas deben "tomar la forma de prerrogativas, es decir expropiaciones sin compensación económica de los grandes accionistas". Estos sectores, añaden, deben convertirse en "bienes inalienables de la nación, ya que el capital se ha pagado con miles de millones de euros en ayudas públicas [y] en impuestos". "No se trata de repetir el precedente de las nacionalizaciones de 1981, sino de "nacionalizar los medios indispensables para la constitución de un servicio público de salud [...] para orientar todas las capacidades humanas al servicio de una causa, que de la salud pública".

SEAFRANCE: DEL RESCATE AL NAUFRAGIO

Benoît Borrits

SeaFrance fue el gran dossier mediático del invierno de 2010–2011.

Esta es una empresa pública, subsidiaria de SNCF, que proporcionó cruces de ferry en el estrecho de Calais–Dover. SeaFrance se vio debilitada por una desaceleración de la demanda en 2008–2009. En 2008, la empresa perdió 20 millones de euros y estaba perdiendo 3 millones cada mes desde 2009. Esta situación era común a EuroTunnel y P&O, otras empresas que operan los cruces del Estrecho. Por diversas razones, estas dos últimas repuntaron después de la crisis de 2009, mientras que SeaFrance siguió en números rojos. Con ello, el accionista Principal, SNCF, colocará la empresa en quiebra en junio de 2010. En este contexto, la dirección pondrá en marcha un plan que conducirá a la eliminación de más de la mitad de la plantilla de 1 600 puestos de trabajo.

Si bien una recapitalización de la empresa por parte de SNCF era fundamental para salir del proceso de reorganización, fue

rechazada por la Comisión Europea por su incumplimiento de las normas de competencia. Una compañía naviera, DFDS, ha hecho una oferta de compra por una suma ridícula con un plan de adquisición que incluye 420 nuevos recortes de empleo, la mitad de la fuerza laboral restante, así como un aumento de las horas de trabajo anuales de 1607 a 1815 horas. Hay que tener en cuenta que esta empresa ya operaba entre Dover y Dunkerque con barcos donde la tripulación está compuesta por siete nacionalidades diferentes. ¿No era esta una oferta cuyo único objetivo era adquirir a buen precio tres barcos de menos de diez años? ¿Qué habría pasado con el personal que se habría quedado en SeaFrance?

Es en este contexto que la sección CFDT propone una adquisición en Scop (coopertiva) de la empresa por un euro simbólico con el mantenimiento de los 870 empleos. Esta propuesta recibió de inmediato el apoyo de 550 empleados que suscribieron cada uno el capital de la futura entidad. Luego queda por encontrar el capital valorado en alrededor de 20 a 25 millones de euros para comenzar. La solución encontrada consistió en revender los barcos a una empresa semipública, en la que la región Nord-Pas-de-Calais y la ciudad de Calais habrían sido partes interesadas, empresa que habría alquilado los barcos a la Scop para amortizar su coste. Jean-Michel Guiguet, ex presidente de Brittany Ferries, estaba interesado y asociado a este proyecto. Los Juegos Olímpicos de Londres en el verano de 2012 se avecinaban. Todo estaba en su lugar para relanzar con éxito la empresa.

Desafortunadamente, aunque tenía la inmensa ventaja de preservar los 870 puestos de trabajo restantes, este proyecto

fue rechazado por el Tribunal de Comercio de París. ¿Era posible que los empleados tuvieran éxito donde la gestión impuesta por la SNCF había fracasado anteriormente? A partir del 15 de noviembre de 2011, la dirección de la empresa decidió dejar los barcos en el muelle, provocando inmediatamente que SeaFrance perdiera cuota de mercado y dificultando así una posible recuperación. Ante la cobertura mediática de este asunto, Nicolás Sarkozy, entonces presidente de la República, tomó el caso ofreciendo a los empleados indemnizaciones supra legales. ¿Supra Legales? Los empleados no las quisieron. Significaban la liquidación de la empresa mientras querían continuidad en el mantenimiento de los contratos laborales. Luego de esta gesticulación mediática por parte del Presidente de la República, el tribunal de Comercio decidirá el 9 de enero de 2012 liquidar la empresa. Uno puede preguntarse sinceramente si no se ha hecho todo lo posible para impedir esta recuperación en Scop, especialmente cuando los trabajadores y sus representantes sindicales fueron literalmente arrastrados por el barro por los principales medios de comunicación y la CFDT excluyó a la Unión Marítima del Norte.

Finalmente, ha surgido una solución menos atractiva con una asociación entre Scop y Eurotunnel. Este último adquiere los barcos como parte de la liquidación. El Scop SeaFrance ahora realiza cruces en nombre de MyFerryLink, una empresa de marketing controlada por Eurotunnel. En este esquema, el Scop SeaFrance depende claramente de un socio privado, pero se han salvado temporalmente más de 600 puestos de trabajo.

Aunque los primeros resultados fueron muy alentadores, esta asociación se verá amenazada por la Autoridad de Competencia Británica, que quiere prohibir el puerto de Dover a sus barcos con el argumento de que daría ventaja a Eurotunnel, que luego tendría una posición dominante en el estrecho. Posición difícil de mantener ya que no se comparte en el lado francés. Ante este acoso judicial, EuroTunnel decidió tirar la toalla y poner los barcos a la venta. Sin embargo, tras varias sentencias, el Tribunal de Apelación falló a favor de las empresas francesas el 15 de mayo de 2015. A pesar de esta victoria legal y ante la posibilidad de que la Autoridad de Competencia Británica acuda al Tribunal Supremo, EuroTunnel mantiene su posición de desvincularse de la navegación en el estrecho. Denuncia el contrato que lo vinculaba a la Scop hasta el 2 de julio y anuncia el 8 de junio la venta de los barcos a DFDS.

Este es el final del Scop SeaFrance que está inmersa a en un proceso judicial.

junio 2015

CÓRCEGA

UNA LÓGICA DE CONTRAPLAN

Dominique ghisoni

Con motivo de su primera asamblea (octubre de 1983), el Movimiento Corso de Autodeterminación (MCA) había precisado el contenido que daba a la reivindicación del derecho a la autodeterminación: “Construir una sociedad que rompa con el capitalismo. Un socialismo original [que] actualice las tradiciones igualitarias y comunitarias del pueblo corso.”

Este movimiento, a veces en conexión con activistas autogestionarios de Francia, ha trabajado para desarrollar propuestas alternativas al dominio del capitalismo francés con el objetivo de movilizar al pueblo corso. Al darse el objetivo de dar al pueblo corso los medios de su independencia, mediante la construcción de un nuevo tejido social en lugar del destruido por dos siglos de presencia del Estado francés, al permitir que el pueblo corso se organice en todos los ámbitos sociales, en la vida económica y política, el movimiento de liberación es

implícitamente parte de una estrategia de autogestión para romper con el capitalismo.

La autodeterminación no se concibe como una demanda institucional sino como un proceso social [que] se concreta a través de propuestas y un enfoque integral. Sus elementos están constituidos por un “contraplan para el inicio del proceso de descolonización” que plantea concretamente en el campo de la actividad del movimiento de masas las cuestiones de la ruptura con el Estado [...] y de la transición al socialismo: expropiación y autogestión de grandes latifundios agrícolas, complejos turísticos; planes energéticos alternativos a la importación de energía eléctrica, cobertura del territorio mediante transporte adaptado, proyectos económicos (agrícolas, turísticos, industriales) adaptados a los recursos naturales y las necesidades sociales colectivas del pueblo corso.

[...] La estrategia implementada tiene como objetivo dotar al pueblo corso de los medios para su liberación nacional y social. [...] Es un enfoque global alternativo, de contra-planes [...] ».

La intención declarada del Movimiento Corso por la Autodeterminación es construir gradualmente organizaciones de masas que luchen en los campos de las demandas diarias y “desarrollen contraplanes [que] sean abiertamente parte de una estrategia nacional de autodeterminación”: sindicato de trabajadores, maestros, agricultores, estudiantes, organizaciones culturales, cooperativas de producción. En otras palabras, crear, aquí y ahora, “la alternativa al sistema colonial, tanto a nivel de propuestas económicas o de organización de la

actividad productiva como por los contrapoderes complementarios que configuren gradualmente una economía al servicio de del pueblo corso”.

1983

UNA ESTRATEGIA DE AUTODETERMINACIÓN

Leo Battesti

La autodeterminación, en este caso la autoorganización del pueblo, es hoy en Córcega la idea política más nueva. La eficiencia de una estrategia se mide no solo por el grado de inversión militante, sino aún más por su capacidad para crear una nueva forma de cultura colectiva. Esto es lo que llamamos un enfoque social. Este enfoque tiende a rehabilitar la política adoptada en el noble sentido del término. Es decir, poner fin a la separación entre la política, que es el ámbito de la toma de decisiones, y lo político, es decir, la vida cotidiana y las microdecisiones, que con demasiada frecuencia son objeto de maniobras y manipulaciones.

Nuestra concepción de la autodeterminación también se basa en la democracia como base de una política humana. En lo que a nosotros respecta, creemos que la democracia se construye a diario, no se puede decretar. Debe ser objeto de experimentación a través de una serie de medios de los que se ha dotado el pueblo, los que se crean a medida que se desarrolla la lucha, son “escuelas de vida”. La cultura colectiva que transmiten forma parte de una voluntad de

transformación de la sociedad. De hecho, lo político está llamado hoy a formar nuevas relaciones, nuevas solidaridades, nuevas direcciones comunes. Son las ideas de lo político las que deben dar sentido al movimiento de las cosas y los intereses sociales.

La autodeterminación también significa que la nueva política solo se puede imaginar como un proceso democrático, como una democratización integral de la sociedad. La estrategia de autoorganización es la mejor garantía de que ningún poder se oculte al control del gobierno democrático. De hecho, la democracia debe desarrollarse en profundidad e irrigar la vida económica y social. Solo moviéndose en esta dirección se pueden evitar los efectos negativos y devastadores del individualismo capitalista y el totalitarismo burocrático.

La autodeterminación como proceso democrático puede ser la respuesta positiva a las nuevas necesidades de los pueblos. Es por ello que hay que afirmar un nuevo pluralismo y una nueva participación social. La autoorganización significa también hacer hincapié en la necesidad de desarrollar sindicatos, asociaciones (de jóvenes en particular...), trabajo autónomo en otros lugares, cooperativas... en la claridad, en los valores, las ideas, los programas, en el marco de una plena afirmación de la democracia como método. [...] Por tanto, ahora nos parece necesario sentar las bases para la construcción de una nueva sociedad.

La estrategia de autodeterminación también se basa en el análisis de la sociedad corsa. [...] Esta estrategia es la única capaz de basarse en una dialéctica que integre los obstáculos,

pero también los posibles puntos de apoyo para la liberación nacional y social. Una cosa es cierta: el movimiento de liberación nacional corso ha llorado la referencia a un modelo de sociedad más o menos completo. El rechazo al partido único, por ejemplo, no proviene solo de un simple encantamiento político, sino de la búsqueda de un método que, desde ahora, pretenda sentar las bases de una sociedad realmente democrática.

La autodeterminación es el antídoto del partido único en el sentido de que es el único que puede unir democráticamente a los grupos sociales necesarios para la alternativa a través de un enfoque de proyecto global. La actividad de las estructuras autoorganizadas del pueblo corso es por sí sola lo suficientemente atractiva como para asegurar la convergencia de los grupos sociales y las fuerzas sociales necesarias para el desarrollo de lo que llamamos un proyecto de sociedad socialista original. La contradicción estado/clan francés, en este caso, la correa de transmisión del estado francés en Córcega (tomadores de decisiones) y el pueblo (los que no deciden nada) permite localizar los problemas reales de la especificidad de la lucha de liberación nacional y social en Córcega. En lo que a nosotros respecta, nuestra definición de pueblo es la siguiente: el pueblo está formado por grupos y fuerzas sociales que tienen interés en la lucha por la liberación nacional y social en el sentido de un socialismo original, humanista y democrático.

La autodeterminación ayuda a construir una nueva coherencia económica, social, cultural y política. Ninguna de estas fuerzas y ninguno de estos grupos es capaz de hacerlo

sólo por su propia dinámica, y en Córcega menos que en otras partes, debido a su formación social desestructurada.

El proceso de autodeterminación así concebido es el único capaz de trascender positivamente no sólo la atomización económico–social impuesta por el colonialismo; sino también las divisiones étnicas resultantes de una colonización acelerada de asentamientos en los años 1970–1980.

La autodeterminación sería, por tanto, la vía adecuada para afrontar los problemas de nuestra sociedad en la dirección de una transformación profunda. Desarrollar las experiencias, el proyecto, la cultura colectiva que permita imponer un equilibrio de poder que abra una solución a la cuestión corsa a través de la liberación nacional y social, sigue siendo el objetivo fundamental. Porque hoy nos negamos a prefabricar un sistema contra el que también luchamos.

[...] Hoy más que nunca un proyecto social debe concebirse como un proyecto abierto.

1990

Fuente:

Archivos del Comité para apoyar la lucha del pueblo corso.

GUADALUPE

UNA EXPERIENCIA DE AUTOGESTIÓN EN 1905

En 1905, cincuenta y siete años después de la abolición de la esclavitud, un Sindicato de trabajadores agrícolas intenta explotar el centro industrial y agrícola de Zévallos [...]. Se presenta un proyecto de explotación [...] a la Bolsa de Trabajo por el ciudadano Daubé, presidente del Syndicat agricole du Moule; está sujeto, por lo tanto, a la crítica a todos los trabajadores que pueden contribuir directamente en el desarrollo del proyecto final. [...]

La producción ya no se dedica exclusivamente al suministro de comercio Exterior; se está diversificando [hacia cultivos alimentarios].

[El informe] da testimonio de la notable toma de conciencia de las "Modalidades educativas de lo cunitario o forma social asociativa": Conocimientos técnicos, aprendizaje de la responsabilidad colectiva, cultura de libertad y democracia: el poder del campesino-trabajador ya no se refiere sólo a la

materialidad del trabajo, [...] al control del ritmo de trabajo sino también al control del proceso productivo; [...] permite que todos tengan una visión general y una experiencia concreta del significado de la tarea en la que participan, que ha sido objeto de una decisión de autoorganización colectiva. [...] Sin duda es fácil notar las ambigüedades, los errores, las dificultades insospechadas y los límites del experimento. [...] No pidamos demasiado a posteriori; estamos en 1905, en una sociedad colonial [...].

Sin embargo, Zévallos, en la memoria colectiva, constituye una experiencia fuertemente simbólica. Esta vez, finalmente, después de dos siglos y medio de explotación, cincuenta y siete años después de la abolición de la esclavitud, los trabajadores unidos habían sometido a su control común el proceso social de producción dentro de una fábrica. Hoy es difícil imaginar realmente lo que eso significa: la posibilidad de romper con una tradición secular; la fábrica-símbolo, la fábrica-fábrica, por primera vez en la historia, en manos de los trabajadores. Imagínense lo que esta gestión supone, y lo que implica de conocimiento, inteligencia práctica, experiencia; pero también de espíritu de decisión, organización y madurez política por parte de quienes siempre han obedecido y ejecutado.

1993

Fuente:

Extracto de un artículo publicado en el *Boletín de la Sociedad Histórica de Guadalupe*, n ° 95-98, 1993.

LA FINCA CAMPECHE

Felicia Perlin

Las 32 hectáreas de la finca Campeche albergaban una importante granja avícola. En 2006, fue golpeada por una alerta de salmonela y más de 50.000 aves de corral tuvieron que ser sacrificadas, lo que produjo la quiebra. Una vez que los empleados pudieron volver a comprar el equipo agrícola, el tribunal de Comercio de Pointe-à-Pitre rechazó la solicitud de recuperación de la tierra.

Los empleados de la granja avícola, apoyados por la Unión General de Trabajadores de Guadalupe (UGTG), formaron una empresa y presentaron un expediente de recuperación ante el tribunal comercial de Pointe-à-Pitre.

Planearon reiniciar la producción de huevos y la construcción de un centro de rehabilitación en torno a las actividades agrícolas.

Una resolución del XII Congreso de la UGTG expuso los motivos de su apoyo a esta iniciativa. “Considerando la situación de dominación colonial impuesta a Guadalupe por

Francia; considerando los mecanismos instaurados por el estado colonial francés, prohibiendo todas las formas de producción industrial y agrícola distintas de las impuestas, destinadas a servirle como “Metrópolis”; Considerando la desaparición de 1 000 hectáreas de tierras agrícolas por año y el despilfarro de los bienes de la tierra por parte de los ejecutivos de Guadalupe y los funcionarios electos locales en favor de los especuladores inmobiliarios; considerando la voluntad del Estado colonial francés de desalentar cualquier iniciativa que permita cualquier producción, ya sea agrícola o industrial, con tal de proteger los intereses de los importadores y distribuidores béké¹¹⁷; considerando la importación masiva de productos agrícolas, cuyas condiciones de producción y calidad sanitaria son, en la mayoría de los casos, condenables y perjudiciales para los trabajadores; considerando los avistamientos en las 32 hectáreas de terreno agrícola de la finca de Campeche por parte de empresarios mercenarios [...]; considerando la determinación y el compromiso de los ex empleados de la finca Campeche de retomar la actividad con el objetivo de alimentar de manera diferente al pueblo Guadalupano”, el congreso afirmó “el derecho a la adquisición de la finca Campeche por parte de sus ex empleados, al igual que han exigido los trabajadores despedidos de ELF–Valkanaers, Renée pastelería, SAG, Texaco, etc.” Y que “el derecho a vivir, trabajar y emprender en el propio país es inalienable, como lo es el derecho de los agricultores y

117 Beké o "béké" es un francés blanco de las Antillas francesas, descendiente de los primeros colonos esclavistas, cuya familia está presente en las islas desde la época colonial; los esclavos negros de Martinica y Guadalupe designaban de esta forma a los amos, el término en criollo martiniqués y guadalupeño es béké. Los bekés constituyen menos del 1% de la población martiniquesa (aproximadamente 3.000 personas); el término se asocia generalmente al poder económico que detenta este grupo. [N. e. d.]

ganaderos a disponer de la tierra necesaria para las necesidades de su explotación”.

Así, la UGTG afirmó que la apropiación de las tierras de la finca de Campeche fue una forma de ilustrar que hay una forma de “acción colectiva, no capitalista, no latifundista” para proteger la tierra agrícola y que ésta participa en “el surgimiento de otra idea de desarrollo” y “crea empleos y habilidades”.

Abril de 2008

GRAN BRETAÑA

1910-1922

¿NACIONALIZACIÓN O CONTROL OBRERO?

Patrick Le Tréhondat

¿Nacionalización o control de los trabajadores? Esta pregunta, que forma parte del movimiento obrero británico está preparando el principio del siglo XX. Abarca el movimiento sindical, pero sobre todo el movimiento de delegados, elegidos en las empresas, fuera de los sindicatos, incluso en ocasiones contra ellos. Entre 1910 y 1922, este movimiento de delegados por el control obrero vivió dos grandes acontecimientos: la Primera Guerra Mundial y la Revolución Rusa en la que se reconocerá con los soviets.

El término control de los trabajadores es a veces ambiguo en la cultura política británica, ya que puede significar tanto el control de los trabajadores como lo que llamamos autogestión que va más allá del simple control. De hecho, en inglés, es el

contexto el que concreta sus contenidos, antes de que aparezca el uso, generalizado, de la palabra autogestión.

Las primeras dos décadas del siglo XX estuvieron marcadas en el Reino Unido por una fuerte movilización social. Entre 1898 y 1907, hubo un promedio de tres millones de días de huelga por año, entre 1910 y 1913, esta cifra se elevó a 18 millones para llegar a 82 millones de días de huelga en 1922.

Desde antes de 1910, el tema del control obrero fue defendido por el Partido Socialista del Trabajo (SLP), sin mucha influencia inmediata. Otros grupos defendieron esta perspectiva, incluido el socialismo gremial, de una manera más moderada. En el verano de 1910, Tom Mann, líder sindical, publicó un panfleto *The Way to Win* (La forma de ganar) en el que defendía la unidad sindical y el control de los trabajadores e incluso la gestión de toda la sociedad por parte de los sindicatos, una perspectiva rechazada por el Partido Laborista. Su influencia llega a los miembros más radicalizados del movimiento sindical. Varias direcciones sindicales reclaman el control conjunto entre el Estado y los sindicatos de las empresas públicas o por nacionalizar. Otros piden que los consumidores también se involucren en este control o gestión. Frente a la demanda de gestión conjunta, el Shop–Stewards¹¹⁸ and Workers Committee (Comité de Delegados Sindicales y Trabajadores), un movimiento de base espontáneo, propone

118 Los Shop–Stewards, delegados sindicales son representantes de los sindicatos. A diferencia de otros tipos de representantes, estos delegados trabajan en el taller, conectando a los trabajadores con los responsables sindicales a nivel regional o nacional. Este tipo de delegados son similares a los utilizados en España por la CNT clásica. Tanto en Alemania como en Gran Bretaña, los delegados sindicales fueron cruciales en las protestas contra la guerra durante la Primera Guerra Mundial. [N. e. d.]

un control total y único de los trabajadores sobre las industrias, excluyendo a los patrones y al Estado. Al final de la guerra, los sindicatos de la minería y el transporte también adoptaron la demanda de nacionalización y control conjunto estado–sindical. El sindicato postal elabora un plan preciso de autogestión del servicio público en el que la gestión se comparte inicialmente entre el Estado y los sindicatos.

El Partido Laborista, inicialmente hostil, incluyó esta demanda, de una manera complicada, en su programa en 1918.

Pero los años de la posguerra vieron enormes derrotas laborales. Los mineros, después de trece semanas de huelga, sufrieron un serio revés y se les impusieron importantes recortes salariales. El desempleo saltó al 16%. Por tanto, en este período de receso para muchos sindicalistas, la perspectiva de llevar al poder un gobierno de izquierda parece ser la condición necesaria para cualquier transformación y polariza toda la atención a expensas de las demandas de autogestión. El Partido Laborista llegó al poder en 1924.

Por la nacionalización, sí, pero ¿quién gestiona?

Los sindicatos del transporte ferroviario exigieron la nacionalización de los ferrocarriles en 1910 como solución a las malas condiciones laborales. Sin embargo, algunas corrientes sindicales consideraron que la nacionalización no podría ser la solución a los problemas de los trabajadores. Argumentaron que solo la gestión de los ferrocarriles por parte de los propios

trabajadores podría garantizar la mejora de sus condiciones laborales. La oposición de la dirección sindical a esta medida va evolucionando en este tema y el presidente de uno de los sindicatos ferroviarios británicos propone que estos sean cogestionados por el Estado, los trabajadores y los pasajeros–consumidores. En 1919, otro sindicato de este sector declaró que “ningún sistema de propiedad estatal será aceptable para las organizaciones laborales si no les da la cantidad necesaria de control y responsabilidad en la seguridad y operación de los ferrocarriles”. Las demandas quedaron confusas y poco detalladas, pero paradójicamente con el estallido de la guerra se hicieron más claras.

En términos generales, la guerra de 1914–1918 tuvo el efecto de una gestión más intensiva y autoritaria de la fuerza de trabajo tanto por parte de los empleadores como del Estado, y esta ofensiva encontró una fuerte resistencia por parte de los trabajadores en el Reino Unido. En los ferrocarriles, un movimiento de base, al margen de los sindicatos, forma un “comité de vigilancia” y presiona a los sindicatos para que implementen su campaña de nacionalización y control conjunto de la gestión del transporte ferroviario, con igual representación entre la dirección y los sindicatos. En el sector minero también se hicieron demandas de nacionalización y control obrero. Un movimiento de base, fuera de los sindicatos, el Comité de Reforma de Gales del Sur es pionero. En 1912 rechazó la nacionalización y exigió que la industria de la moda quedara bajo la gestión de los sindicatos. Esta propuesta, detallada en un documento *El siguiente paso de los mineros*, fue rechazada por el sindicato de mineros, pero en 1919 trasladó y presentó al gobierno su demanda, adoptada un

año antes, de nacionalización y gestión conjunta Estado-sindicatos. La propuesta fue rechazada.

Por la unificación sindical y el control obrero

Entre 1910 y 1917, se desarrolló un movimiento de base en la industria: el Comité del Movimiento de Amalgamación (ACM). Sus dos objetivos principales eran la abolición del trabajo asalariado y el control de los trabajadores sobre la industria. Al señalar la división de la organización de la clase trabajadora en sindicatos separados de oficio, la ACM pidió “un sindicato para cada industria”. Cuando se fundó, definió su propósito de la siguiente manera:

Preparar a los trabajadores para su emancipación económica a través de hacerse cargo de los medios de producción y distribución en el marco de una organización económica fuera de cualquier control del parlamento, partido, secta religiosa, etc.

Para uno de los líderes de la ACM, la unificación sindical “capacitará y disciplinará a los trabajadores para el cumplimiento de su misión histórica, el establecimiento de la comunidad cooperativa”. La cuestión de la propiedad no se explicó claramente. Hablaron de “propiedad común” sin ir más lejos. Se formaron comités locales pero el estallido de la guerra suspendió sus actividades durante unos meses. Sin embargo, muy rápidamente, las reuniones se reanudaron y se

organizaron cinco conferencias nacionales. Setenta delegados participaron en la primera en 1915 y reafirmaron la perspectiva del control de la industria. Las otras conferencias atrajeron a más de cien delegados. El movimiento estuvo entonces agitado por un debate: la cuestión del lugar que se debía dar a los delegados sindicales y los sindicatos en el proyecto de control. La discusión también refleja una vacilación sobre la prioridad que se daría a la unificación sindical y la construcción de un movimiento autónomo de delegados. Algunos incluso adelantan la perspectiva de transformar la ACM en un movimiento de delegados, compitiendo con los sindicatos esclerotizados.

En la conferencia de Newcastle en octubre de 1917, 37.000 votantes tomaron la decisión de fundar un nuevo sindicato (se habían distribuido 200.000 papeletts de voto). El movimiento reclamó 150.000 miembros. Sin embargo, algunos militantes eran reacios a esta perspectiva y propusieron la fusión con el movimiento de delegados obreros. En algunos centros industriales, dejaron la ACM por el movimiento de los comités de trabajadores. Rápidamente, el ACM se seca. De un movimiento por la unificación sindical y por el control de los trabajadores, se convierte en un elemento adicional de la fragmentación sindical y ya no parece ser funcional a los ojos de muchos sindicalistas que aspiran a la unidad. Sin embargo, hizo una importante contribución a la propagación de la idea del control obrero, cuya antorcha será retomada por el movimiento de delegados y comités obreros.

Delegados y comités obreros

La formación en el verano de 1915 del Comité de Trabajadores de Clyde (llamado así por el río que baña la región industrial de Glasgow) marcó el inicio de un movimiento original en la clase obrera británica, que desapareció en 1922. El año 1915 había visto el desarrollo de un fuerte movimiento social de huelgas salvajes por aumentos salariales y dentro del cual se formó un comité de trabajadores compuesto por 200 delegados de las empresas. La primera huelga desde el inicio de la guerra estalló en las tierras del Clyde: se movilizaron 10.000 trabajadores de la industria. El movimiento se desarrolló fuera de los sindicatos, incluso si expresaba un deseo de reorganizar a éstos. En noviembre de 1916, se celebró en Manchester una primera reunión nacional de los distintos comités. El Partido Socialista del Trabajo (SLP) estuvo involucrado en este movimiento, así como algunos otros grupos, incluido uno vinculado a los Trabajadores Industriales del Mundo estadounidenses (IWW).

El movimiento se estructuró en tres niveles. El primero estuvo integrado por delegados electos de los trabajadores de los talleres; el segundo, el comité de trabajadores, reunía a los distintos delegados de una ciudad y finalmente una organización nacional aglutinaba todas las estructuras: el Consejo Nacional de Administración (NAC) que se transformará en el Movimiento del Comité Nacional de Trabajadores (NWCM) en 1921. En la construcción naval, por ejemplo, la organización se veía así. Un delegado elegido por 50

trabajadores, los delegados se coordinaban en un comité sectorial. Los comités sectoriales se unían formando un comité de empresa y luego, mediante construcción piramidal, la representación nacional. Los comités de trabajadores también organizaron el trabajo de facciones en los sindicatos para difundir sus ideas.

La cuestión del control de los trabajadores fue central en la política del movimiento. En 1915, el Comité de Astilleros de Clyde intentó negociar con el gobierno una parte del control a cambio de buscar un acuerdo sobre el tema de la “dilución”. Este problema específico de la industria estaba vinculado al recurso masivo en la industria de mano de obra poco o nada cualificada y/o femenina para satisfacer las necesidades de los esfuerzos bélicos. Esta “dilución” de la mano de obra cualificada (60% de la fuerza laboral en la industria en 1914) fue vista como una amenaza para los salarios y las reacciones de los trabajadores estuvieron marcadas por un cierto corporativismo. En el Clyde, esta masiva 'dilución' en las industrias de municiones lanzada en todo el país encontró una fuerte oposición.

Una ley exclusiva para la producción de municiones prohibió las huelgas en este sector de la producción. En 1915 estalló una huelga sobre este tema. Otras dos huelgas salvajes ocurrieron en el verano del mismo año. Glasgow y la región del Clyde fueron históricamente un centro importante de la izquierda revolucionaria. El SLP y otras organizaciones disfrutaron de una influencia considerable sobre el movimiento obrero escocés. Allí estaba muy desarrollada la propaganda contra la guerra. Por su parte, si los sindicatos se opusieron a la “dilución”,

dijeron aceptarla sólo durante la duración de la guerra y exigir su anulación después de ella. Durante un tiempo, el comité pidió a cambio de la aceptación de la “dilución” un control de la industria que fue rechazado de plano a continuación.

En diciembre de 1915, Lloyd Georges, entonces ministro de municiones, fue al Clyde. Quería convencer a los dirigentes sindicales de que aceptasen la “dilución” y declaró que no quiere reunirse con los delegados de los trabajadores. Pero cambió de opinión al darse cuenta de que estos eran esenciales y se organizó una reunión con el comité de trabajadores el 24 de diciembre. John Muir (miembro del SLP), en nombre del comité, ofreció a Lloyd George un análisis marxista de la crisis del capitalismo y explicó la “dilución” como una maniobra para dividir las filas de los trabajadores. Pidió que “todas las industrias y los recursos fueran asumidos por el gobierno” y que “el trabajo organizado [en estas empresas] tuviera el derecho de gestionar, a partes iguales con los administradores”. En una reunión, el 25 de diciembre, con 3.000 delegados, Lloyd George reitera, con dificultad, su negativa a compartir la gestión porque según la prensa su discurso está tapado por los gritos de los trabajadores. En respuesta a las demandas del comité, expresó serias dudas sobre la capacidad de los trabajadores para administrar las empresas. El *Forward*, próximo al Independent Labor Party, que informaba en detalle sobre la reunión, fue prohibido por el gobierno.

El semanario *The Worker*, el periódico del comité de trabajadores del Clyde, también fue posteriormente prohibido y tres de sus gerentes arrestados. Sin embargo, para Lloyd

George, este viaje a tierras escocesas fue un fracaso y los empleadores se mostraron reacios a implementar la “dilución”. El ministro de Municiones decide jugar la división y negociar de forma fragmentada. La táctica comenzó a ganar con la primera aceptación de la “dilución” por parte de los delegados de la empresa Parkhead. Uno de ellos explicará, en sus memorias, este vuelco por la mala noticia del frente y la falta de municiones que sufría la armada. Por su parte, los trabajadores y sus delegados, que aún se negaban a la “dilución”, dudaban en enfrentarse al gobierno –estamos en tiempos de guerra– en una cuestión tan delicada como la del suministro de municiones. La opinión pública podría estar en contra. Las discusiones con el gobierno comienzan con el comité del Clyde defendiendo sus posiciones, pero al final debió reconocer su derrota.

El viento de octubre

Muchos comités de trabajadores que se crearon más adelante se inspiraron en el programa del comité del Clyde. Sin embargo, no se habían aclarado cuestiones. ¿Era suficiente el control de la industria por parte de los trabajadores para derrocar al capitalismo sin tener que lidiar con la maquinaria estatal? La revolución rusa de octubre de 1917 iba a dar su respuesta a esta pregunta en la que se inspirarían los partidarios del control obrero. En 1918, el comité del Clyde, en un documento de *Acción Directa* firmado por dos líderes del comité, Gallacher y JR Campbell, exigió que tierras, minas, fábricas, etc. se convirtieran en “propiedad comunal del

pueblo”, que las fuerzas armadas estuvieran “controladas democráticamente”, las clases sociales fueran “abolidas”. Para lograr estos objetivos, todos los poderes debían ser transferidos “al Congreso Federal de Consejos de Administración Popular integrado por los delegados de las clases trabajadoras”. Estos consejos debían ser elegidos y asumir funciones industriales y sociales. En una segunda parte, los autores cuestionan la estrategia de las huelgas tradicionales a las que califican de “pasivas” y consideran que la organización industrial de los trabajadores debe sumarse a su organización social en su lugar de residencia: “Se debe desarrollar una maquinaria social para cumplir las necesidades sociales de los trabajadores cuando están en conflicto con sus empleadores”.

Los comités sociales, esencialmente diseñados como una estructura de apoyo a los huelguistas, se crearían en ciertas ciudades, en particular en los centros industriales escoceses, pero la iniciativa no dió resultado. Los delegados ingleses del movimiento se oponían a esta propuesta escocesa. Se sospechaba que era una copia de los soviets rusos. Murphy, un líder inglés, tuvo que dejar en claro que la situación política británica no estaba madura para la creación de soviets y esta elección solo podía conducir a una acción minoritaria. Por supuesto, en la mente de los escoceses, estos comités sociales deberían ser parte de una dinámica de poder dual. Pero Campbell, uno de los inspiradores de esta dirección, reconocería más tarde que se trataba de un error.

El movimiento multifacético del control de los trabajadores estaba dividido. Cuando los mineros lucharon en 1919 por la

nacionalización de sus empresas y por el control compartido, el movimiento de los comités de trabajadores perdió interés en esta lucha con el argumento de que los mineros exigían el control conjunto con el “Estado capitalista”. Sin embargo, en 1920, la conferencia nacional de comités y delegados de trabajadores del vidrio anunció su apoyo a los mineros, al tiempo que precisó que “la nacionalización [...] que deja a la clase capitalista en el poder no emancipará a los trabajadores” y reafirmó su negativa de control conjunto a favor del control “de los soviets (sic) o de los comités obreros”.

En 1921 se produce una involución política sobre la cuestión del control. La Sección de Industria Mecánica y Construcción Naval del Movimiento de Comités Nacionales de Trabajadores, la más grande en términos de miembros, produjo un extenso documento de orientación, *Consolidación y Control. La política de la Sección de Generación y Construcción Naval del Comité Nacional de Trabajadores, Glasgow*, donde se afirma la necesidad de destruir al Estado burgués pero sobre todo donde se recomienda que “los sindicatos compartan con el Estado el control y la gestión de grandes sectores industriales”. El nivel de este control “dependerá de las circunstancias” porque los autores no creían que “la masa de trabajadores que había vivido... bajo el control de los funcionarios del capitalismo, de repente puede elegir a quienes, viniendo de allí, del pie de los talleres, puedan o sean competentes para elegir a quienes asuman la dirección de su industria”. En conclusión, los autores del documento reconocieron que el control y la gestión, a corto o largo plazo “vendrían de arriba”. Algunos líderes sindicales escoceses estudiaban ahora en la escuela rusa.

El paisaje que hemos descrito de la aparición de la cuestión del control obrero en el Reino Unido a principios del siglo XX, no está completo. Muchos otros actores sociales y políticos participaron activamente en su desarrollo, fueran corrientes sindicales o políticas. Sin embargo, debemos retener de este panorama algunos de los debates estratégicos que enfrentaron al movimiento obrero británico y que quedaron para algunos como temas de actualidad.

La cuestión del contenido de las nacionalizaciones y su modo de implementación, la articulación entre la representación obrera de delegados y sindicatos, sus respectivas tareas y roles en un proceso de transformación y finalmente el lugar de la clase trabajadora en este proceso: excluyente/dominante agente o elemento dinámico de una alianza social más amplia, y del proceso revolucionario de abolición de la sociedad capitalista. Sin duda, las respuestas se encuentran en las experiencias pasadas, incluidas las que fracasaron.

La cuestión del control obrero quedará en el Reino Unido en las próximas décadas como una consigna práctica de lucha y un elemento programático. Resurgirá en las décadas de 1960 y 1970.

diciembre 2014

Para saber más:

Pribicevic, Branko (1959), *El movimiento de los delegados sindicales y el control de los trabajadores (1910–1922)*, Oxford, Blackwell.

LOS AÑOS 68

DE LONDRES A GLASGOW: LA LLAMA DEL CONTROL OBRERO

Patrick Le Tréhondat

El 19 de febrero de 1969, los espectadores de la BBC descubrieron la película de Ken Loach *The Big Flame*, dedicada a los 9.000 estibadores de Liverpool en conflicto con su gestión y que se negaron a descargar contenedores que sguieran con los nuevos estándares.¹¹⁹

Partiendo del modelo tradicional de huelga, los estibadores decidieron entonces seguir trabajando según su propio criterio, negándose a descargar determinadas embarcaciones y, de hecho, gestionando ellos mismos el puerto. Lo que los espectadores desconocían era el papel que jugó el Institute for

119 En septiembre de 1995, Ken Loach regresó a Liverpool para filmar un documental, *The Flickering Flame*, sobre la lucha de los trabajadores portuarios despedidos por negarse a forzar un piquete que se oponía a la precariedad de la situación de los trabajadores portuarios. Muestra a líderes sindicales y burócratas sindicales dando la espalda a los trabajadores y abandonándolos. La sombra de Tony Blair se cierne ya sobre esta derrota obrera que anuncia otras.

Worker's Control (IWC), el Instituto por el Control Obrero, en este conflicto.

Tierra de nacimiento de Robert Owen y tierra de exilio de Karl Marx, el Reino Unido también es el hogar de un poderoso movimiento cooperativista con sus pioneros de Rochdale. En la década de 1970, se desarrollaron ideas de autogestión y muchas luchas tomaron el arma del control de los trabajadores, incluso de la gestión de los trabajadores. Las luchas de los astilleros Clyde y Lucas Aerospace son los ejemplos más impresionantes.

El Instituto por el Control de los Trabajadores (1973–1980)

Durante casi veinte años, el IWC en el Reino Unido ha defendido la bandera del control y la autogestión de los trabajadores en sindicatos y partidos de izquierda, especialmente en el Partido Laborista. Sus miembros han influido muchas luchas obreras en esa dirección. Una herencia que no debe olvidarse.

El IWC fue fundado en 1968 durante la 6ª conferencia sobre el Control Obrero, que se celebró en la Universidad de Nottingham, con la iniciativa de Michael Barratt Brown, Ken Coates y Tony Topham¹²⁰. En años anteriores, se habían

120 Michael Barratt Brown (1918-2013): Autor de numerosos trabajos sobre el control de los trabajadores; Ken Coates (1930-2010): ex minero, profesor universitario en Nottingham y activo activista contra la guerra de Vietnam (será uno de los líderes de la

realizado muchas otras conferencias, bajo el lema del “Control Obrero”, siempre con la participación de sindicalistas, miembros de la izquierda del Partido Laborista y académicos. *La Voz de los Sindicatos*, una publicación mensual dirigida por sindicalistas y miembros del Partido Laborista, apoyó la iniciativa. En abril de 1964, una conferencia en Nottingham había atraído a 80 participantes, otra en Londres, con el apoyo de la London Cooperative Society, tuvo una audiencia más amplia. El año siguiente, se llevarán a cabo dos conferencias más, una de las cuales fue sobre el tema de “abrir los libros de cuentas”, que será un tema de campaña del IWC durante varios años. El mismo año, el grupo de trabajo de Sheffield elaboró un plan detallado para el control de los trabajadores en la industria del acero y los muelles. Durante este período, se llevaron a cabo luchas sindicales a gran escala, incluida la de los trabajadores del acero que exigían la renacionalización de su industria. En 1967, en este clima de agitación social, 500 personas asistieron a la conferencia de Control Obrero celebrada en Coventry. En esta conferencia, se llevaron a cabo reuniones de las ramas de la industria. Una de las discusiones se centró en la presentación sobre el control de los trabajadores que se iba a defender en la conferencia del Trabajo en Scarborough. También se decidió establecer actividades regulares en Glasgow, Edimburgo, Cardiff, Londres, Nottingham, Manchester y Sheffield y conferencias específicas sobre aeronáutica, muelles, acero y movimiento estudiantil.

Bertrand Russell Peace Foundation) y luego por el desarme; Tony Topham (1929-2004): activista sindical, en 1963 publicó un artículo sobre la autogestión yugoslava en la *New Left Review*, luego numerosas contribuciones sobre el control obrero.

Las conferencias que siguieron, en 1968 y 1969, atrajeron a más de 1.000 personas. La discusión sobre el control obrero irriga no solo a los sindicatos, sino también al Partido Laborista. El IWC vio el control obrero como una extensión del poder de negociación. El Partido Comunista se opuso a esta orientación, considerando que era una desviación de la resistencia sindical a la arbitrariedad de los patronos. Esta posición contra el control y la autogestión obrera no fue compartida por todo el partido ya que en la lucha del Clyde, modelo de lucha por el control obrero, como veremos a continuación, sus principales dirigentes eran miembros de este grupo.

Una herramienta de reflexión y acción

El IWC se definió a sí mismo como “un instrumento de investigación y educación para coordinar discusiones e información entre los grupos por el control obrero y los sindicatos, proporcionando conferenciantes y produciendo publicaciones sobre la democracia y el control de los trabajadores”. En 1969, Michael Barratt Brown y Ken Coates revisan las condiciones para la creación del IWC en el folleto La “Gran Llama” y ¿Qué es la IWC? La “Gran Llama” era el nombre del famoso documental de 1969 dirigido por Ken Loach sobre la ocupación de los muelles de Liverpool. Señalan que en 1968 “la exigencia de estudiantes y trabajadores de tener un papel en sus vidas es claramente un fenómeno internacional”. Y cita, en apoyo de esta afirmación, además de los desarrollos de las luchas en Gran Bretaña, el mayo francés del 68 y “la magnífica resistencia de los estudiantes y trabajadores de

Checoslovaquia”, así como otros movimientos internacionales. También se menciona el surgimiento de un movimiento pro derechos civiles en Irlanda y la contribución de las experiencias argelinas y yugoslava “donde se han efectuado experiencias de autogestión”. “La demanda por el control obrero es una demanda de democracia en el lugar de trabajo contra la autoridad jerárquica ya sea del capital privado o estatal”. También recuerdan “que el presidente del IWC es un trabajador portuario de Londres y no en vano la primera transmisión de la BBC sobre el IWC estuvo dedicada a la huelga de los estibadores [de Liverpool] que incluso habían dirigido los muelles [durante el conflicto] hasta la llegada del ejército y la policía para romper el movimiento”. Finalmente, precisan que “el Instituto no busca ocupar el lugar o usurpar el papel de los sindicatos o partidos del movimiento obrero en el desarrollo de su estrategia, sino ofrecerles un foro abierto y útil sobre una cuestión crucial”.

A fines de 1973, el IWC ya había publicado 38 folletos y publicará un total de 93 durante su existencia. El primero data de 1968 y está firmado por Hugh Scanlon (líder sindical del Sindicato Amalgamado de Trabajadores de la Ingeniería que había roto con el Partido comunista en 1954), *The Way Forward for Workers Control* (El camino hacia el control obrero). En este folleto, el autor insistió en el acceso a la información sobre el funcionamiento de la empresa a la que tenían derecho los trabajadores, pero también sobre la capacidad de estos para ocuparse de ella de modo que no estuviese bajo el control de expertos. Añadió:

Los trabajadores ya tienen el conocimiento para incrementar los recursos materiales del país. Probablemente tenemos la fuerza laboral industrial más experimentada del mundo. Pero, ¿por qué los trabajadores deberían aportar sus ideas constructivas a la eficiencia de la empresa, si esto se traduce en beneficios para sus empleadores o su despido? La autogestión democrática de la industria por parte de los propios trabajadores desencadenará el tremendo potencial de la experiencia que los trabajadores han ganado con tanto esfuerzo.

Destacan también entre los títulos publicados *The New Society: Planning and Workers' Control* (La nueva empresa: planificación y control obrero) firmado John Eaton desde 1972 o incluso en 1973 por Walter Kendall *State Ownership, Workers' Control and Socialism* (Propiedad estatal, control obrero y socialismo). Dos folletos están dedicados al control de los trabajadores en la industria automotriz, dos también en la industria del acero y uno en el sector minero y muelles e incluso uno sobre el “control de los campesinos” en la agricultura. En 1973, Michael Barratt Brown y Stuart Holland publicaron *Public Ownership and Democracy*. También se propone en 1969, una contribución de Ernest Mandel, *A Socialist Strategy for Western Europe* (Una estrategia socialista para Europa Occidental) y de Antonio Gramsci, *Soviets in Italia*. Un boletín del Instituto sacará diez números entre 1968 y 1973 antes de convertirse en mensual en 1973. Las actas de dos conferencias que trataron sobre cómo los trabajadores pueden gestionar la industria también se publicarán en forma de folletos, así como *El debate sobre el control de los*

trabajadores. También estaban circulando muchas otras contribuciones.

El IWC no se aisló de las luchas de los trabajadores. En 1969, Topham y otros miembros del Instituto se pusieron en contacto con delegados de GEC–AEI que se oponían al cierre de la empresa. Otros miembros de la CBI también estuvieron presentes con diversas capacidades en otras luchas, notablemente en Upper Clyde Shipbuilders y en la ola de más de 250 ocupaciones corporativas que luego se extendieron por Gran Bretaña.

Mayo de 2015

Para saber más:

Coates, Ken (1970), *Can the Workers Run Industry?*, Londres, Spokesman Books.

Coates, Ken (2003), *Workers Control: Another World is Possible*, Londres, Spokesman Books.

Coates, Ken et Tony Topham (1970), *Workers' Control*, Londres, Macgibbon & Kee.

Coates, Ken, Ken Fleet, Tony Benn (1976), *New Worker Cooperatives*, Londres, Spokesman Books

Topham, Tony et Ken Coates (1970), *Readings and Witnesses for Workers' Control*, Londres, Spokesman Books.

Certaines brochures de l'IWC sont disponibles en fichiers pdf sur le site de Socialist Renewal.

HUELGA ACTIVA EN EL CLYDE

Patrick Le Tréhondat

The Scottish Upper Clyde Shipbuilders (Los Astilleros escoceses de constructores de barcos del Upper Clyde, UCS) se fundó en 1968 a partir de la fusión de varias empresas.

El Estado poseía el 48,40% de las acciones. En 1971, el gobierno conservador de Edward Heath anunció que se negaría a seguir apoyando a este “pato cojo”. Después de que el gobierno se negase a brindar apoyo financiero a la empresa de Glasgow, ésta inició un proceso de liquidación, aunque su cartera de pedidos estaba llena. El mismo gobierno de derecha que nacionalizará Rolls–Royce para salvarla de la bancarrota.

Se eliminarían seis mil puestos de trabajo de los 85.000. Además, afectaba a entre 10 000 y 20 000 trabajadores empleados por subcontratistas.

Por el lado sindical, para oponerse al cierre de los centros, en lugar de emprender una acción de huelga, una forma tradicional de acción, se decidió iniciar una “huelga activa” y realizar la cartera de pedidos. Esta audaz estrategia fue iniciada

por un grupo de jóvenes delegados que incluía a Jimmy Reid, Jimmy Airlie, Sammy Gilmore y Sammy Barr, algunos de los cuales eran miembros del Partido Comunista, aunque este último se oponía a la autogestión. La idea era demostrar en la práctica la viabilidad de la empresa y, sobre todo, que podía seguir funcionando bajo la dirección de los trabajadores. La decisión fue tomada el 13 de junio de 1971 durante una reunión de 200 delegados. Frente a una multitud incontable de trabajadores de la construcción, Jimmy Reid dijo: No vamos a hacer huelga. No vamos a hacer una huelga de ocupación. Nada ni nadie entrará o saldrá sin nuestro permiso. Y no habrá gamberrismo, no habrá vandalismo, no habrá borracheras, porque el mundo nos está mirando. El mundo está siendo testigo de las nuevas tácticas de los trabajadores.

Curiosamente, estas palabras suenan como lo que iba a decir otro trabajador de otro astillero a más de mil kilómetros al este treinta años después. Esto sucedió durante la ocupación del astillero de Gdansk (Polonia) con Lech Walesa, futuro líder del sindicato Solidarnosc, promotor de un proyecto de República autogestionada.

Tomar el control

El 29 de julio de 1971, el gobierno declaró irreversible su decisión de cerrar las obras. Al día siguiente, entró en vigor la toma de posesión de la fábrica por los trabajadores. Los guardianes de las obras están ahora informados de la nueva situación. Toda entrada o salida está ahora bajo la supervisión

de los delegados de los trabajadores. La policía, cautelosa, dice que no quiere intervenir.

Un comité de coordinación reúne a los delegados del sitio que representan todas las líneas de negocio de la empresa, incluidos los servicios administrativos. Se realizaron otras reuniones de delegados por línea de negocio. Las decisiones relativas a las orientaciones generales de la lucha se tomaron en asambleas más grandes de los nuevos órganos de gestión más allá de las divisiones sindicales tradicionales y dependiendo del negocio que existía en los centros. Los 300 trabajadores que ya habían sido despedidos continuaron trabajando bajo la responsabilidad de los delegados. Sus sueldos les fueron pagados por el comité financiero de la lucha, aunque el rechazo de los despidos fue una exigencia central. Para apoyar esta lucha, que se había convertido en un problema nacional para el movimiento sindical, los miembros del sindicato en Gran Bretaña estaban donando 50 peniques por semana a un fondo de apoyo a Clyde. El comité de delegados también verificó el pago correcto de la paga de aquellos que todavía estaban bajo contrato con el Clyde. Los barcos se siguieron construyendo bajo el control de los trabajadores.

Esta desconcertante elección de lucha también se ganó la simpatía de la ciudad de Glasgow, donde se ubicaban los astilleros, y una de las manifestaciones de apoyo reunió a 80.000 personas. John Lennon contribuyó con 5.000 libras al fondo de lucha. La estrategia implementada fue extender el conflicto fuera de la empresa para construir un equilibrio de poder con el gobierno e irrigar a toda la sociedad escocesa. Por

ejemplo, durante la elección del rector de la Universidad de Glasgow, los estudiantes nominaron a Jimmy Reid, uno de los líderes de la lucha¹²¹, que fue elegido frente a dos “distinguidas personalidades universitarias” y ejercerá, a partir de entonces, esta función universitaria.

Los liquidadores de los astilleros, que estaban allí, tuvieron que aceptar la ocupación de la empresa. Ellos también se darían cuenta muy rápidamente de que los astilleros habían quedado bajo el control de trabajadores que operarían desde julio de 1971 hasta noviembre de 1972. De hecho, su tarea se había vuelto imposible.

Podríamos hacernos legítimamente la pregunta: ¿quién era realmente el propietario de la empresa? En la empresa se había desarrollado una situación de poder dual. Se construyó una forma progresiva y parcial de apropiación social a medida que los trabajadores ejercían su poder sobre la empresa, que era nuevo para ellos. Apareció una nueva “legalidad” sobre el derecho de propiedad de los medios de producción. Propiedad formal del terreno y los medios de producción y propiedad real del derecho de producción de los buques. El derecho a la propiedad estaba sujeto a una forma de desmembramiento por el cual los trabajadores se consideraban legitimados para tener el derecho a manejar la herramienta de trabajo cuyos dueños habían sido *de facto*, despojados, por haber fallado en su manejo. Estos últimos, por lo tanto, ahora estaban descalificados en el campo de la producción a los ojos de los

121 Jimmy Reid (1932-2010): activista sindical, figura emblemática del movimiento, miembro del Partido Comunista en la época de la lucha de Clyde, luego se afilió al Partido Laborista y luego al Partido Nacional Escocés en 2005 y apoyó la fácil independencia escocesa.

trabajadores del Clyde, así como para la población que los apoyaba. No se trata de magnificar esta experiencia. Las carteras de pedidos dependían de las empresas capitalistas y el Reino Unido no atravesaba un proceso de transformación social. Sin embargo, la experiencia del Clyde sí constituye este tiempo germinal que inspira e incluso educa a una clase dominada en su capacidad y su poder para asumir los puestos de gestión. Este proceso de aprendizaje en la práctica del ejercicio del poder, por limitado que sea en el perímetro de un astillero, con todas sus contradicciones, ¿no constituye un primer punto de inflexión de ruptura con el capitalismo?

Después de dieciséis meses de lucha, el gobierno conservador acordó apoyar a la UCS (35 millones de libras de ayuda). Se abandona la liquidación y se guardan los puestos de trabajo. Posteriormente, la empresa fue reestructurada y dividida en dos entidades. Dos de los tres centros permanecieron en funcionamiento. En 1977, el gobierno laborista de Harold Wilson nacionalizará los astilleros, por reivindicación de los trabajadores.

GESTIÓN OBRERA EN ACCIÓN

En 1972, cuando la empresa de calzado Sexton, Son y Everard anunció su quiebra, las 700 empleadas decidieron ocupar la empresa y tomar el control de la maquinaria y el inventario. Pero antes de que se implementen estas decisiones, se encuentra un plan de recuperación. Solo garantiza 500 puestos de trabajo y excluye a 45 trabajadoras de la unidad de producción de Fakenham. Rechazan este plan que lleva a su despido y las instrucciones bomberas de la organización sindical que, de hecho, las abandona. Porque son mujeres (los grupos feministas no se equivocarán y apoyarán la lucha de las trabajadoras de Fakenham). Las trabajadoras deciden ocupar la empresa y la declaran “bajo control de las trabajadoras”. Reanudan la producción gracias a las existencias y las máquinas bajo su control. Los zapatos producidos ahora llevan la etiqueta “Fakenham Occupation Workers”. Después de dieciocho semanas de ocupación y producción, obtuvieron el apoyo financiero de una fundación y fundaron su cooperativa Fakenham Enterprises, que funcionaría durante varios años.

Durante el mismo período, la Briant Color Printing (BPC), en Londres, estará ocupada y autogestionada durante más de un año desde junio de 1972 hasta noviembre de 1973.

Originalmente, de la misma forma que en Fakenham, en el lado opuesto Cuando la empresa cerró, los 130 trabajadores decidieron ocuparlo y volverlo a poner bajo su control. La lucha de Clyde inspiró, según los propios luchadores, la decisión de hacerse cargo de la imprenta.

La empresa contaba con equipos relativamente modernos. Según el análisis de los trabajadores, el cierre no se debió a las dificultades de la empresa, sino a las esperanzas de especulación que tenía su patrón sobre la reventa del terreno en el que se ubicaba la imprenta. Las primeras semanas de ocupación se dedicaron a la nueva organización autogestionada del trabajo así como a la autodefensa de la empresa ante cualquier ataque policial o patronal. Se imprime un boletín en 80.000 copias para popularizar la lucha. Más tarde, también salió de la prensa del BCP el “boletín de la victoria” de los trabajadores de Clyde, así como folletos y carteles de otras luchas obreras, en particular en defensa de cinco médicos londinenses encarcelados acusados de acciones ilegales. Además, los antiguos clientes de la imprenta continuaron realizando pedidos a los “nuevos” propietarios de la imprenta. También aquí está creciendo un amplio apoyo, ya sea en el mundo sindical o entre los trabajadores de la prensa. Sin embargo, a lo largo de los meses, las dificultades financieras se acumularon y, a fines de 1973, 45 impresores habían abandonado la empresa autogestionada. La discusión sobre la fundación de una cooperativa no obtuvo el apoyo de la mayoría. Persistieron serias dudas sobre la viabilidad del proyecto debido a la declarada hostilidad de los círculos de empleadores. De repente, apareció un nuevo comprador. Pero el negocio solo sobrevivió unos meses. Un jefe informado vale

por dos y cuando se anunció nuevamente el cese, inmediatamente un gran contingente de matones ocupó la imprenta para evitar cualquier nueva ocupación o peor aún, cualquier nueva recuperación de la empresa por parte de los trabajadores.



A principios de la década de 1970, muchas otras luchas obreras contra los despidos también expresaron una aspiración por el control obrero o por la gestión obrera directa por parte de los trabajadores de la empresa frente a la quiebra de la gestión capitalista, pero sin que todas ellas condujeran, aunque sea temporalmente, a experiencias de autogestión. Sin embargo, durante casi una década, la *Gran Llama* encendió el movimiento social británico.

En 1974, la IWC acogió con esperanza la llegada del Partido Laborista al poder, en particular su compromiso con la “democracia industrial”. La presencia de Tony Benn, partidario del IWC, en el gobierno como Secretario de Estado de Industria

fue un punto de apoyo. Este último brindó, a pesar de la oposición de otros miembros del gobierno, apoyo financiero estatal a tres cooperativas de producción nacidas de la negativa a cerrar un negocio. Las esperanzas fueron efímeras, sin embargo, ya que la comisión que debía explorar la cuestión de la democracia industrial no fue más allá de evocar el modelo de cogestión alemán (que uno de los folletos del IWC denunciaba) y el caso fue cerrado.

Durante la década siguiente, los reveses acumulados por el movimiento social, especialmente el sindical, y el giro a la derecha cada vez más pronunciado del Laborismo redujeron el espacio para las ideas de autogestión y el IWC desapareció a principios de los 80 dejando atrás un cuerpo rico de escritos y experiencias.

Mayo de 2015

LOS AÑOS DE THATCHER

TOWER COLLIERY: TRECE AÑOS DE GESTIÓN OBRERA

Richard Neville

“La mina Tower representa el vínculo entre la necesidad de justicia social a nivel local y el deseo de llevar los ideales a nivel internacional”

(Carré, 1999)

En 1979, apenas nombrada Primera Ministra, Margaret Thatcher inició su “revolución conservadora” atacando los logros sociales, los derechos sindicales y los servicios públicos. Pretende vengarse de los mineros, responsables a sus ojos de la caída del gobierno conservador de Edward Heath en 1974. Decide sustituir la industria minera por gas y energía nuclear, mucho más cara. Se produjo una larga batalla política entre la Dama de Hierro y el sindicato de mineros. En marzo de 1984, el Sindicato Nacional de Mineros convocó una huelga indefinida. Este iba a ser la más larga en la historia del movimiento obrero

británico, pero los mineros volvieron a trabajar un año después, en marzo de 1985, sin haber obtenido nada (Lemoine, 1985).

El poder del poderoso sindicato está totalmente destrozado, ha sido vencido por el formidable aparato defensivo de los conservadores: fuerzas policiales incrementadas, bien pagadas y bien formadas, así como una gran red de informantes. Los cierres de pozos se suceden. Entre 1983 y 1990, el número de mineros disminuyó de 181.000 a 65.000 (Patzold, 1999). En octubre de 1992, el gobierno anunció el cierre de treinta y una de las cincuenta minas restantes de la empresa nacional British Coal y el despido de 30.000 mineros. La mina Tower Colliery en Aberdare, la última activa en Gales del Sur, se ve afectada. También es uno de los últimos baluartes de los mineros de Gran Bretaña. Los mineros resisten y marchan sobre Londres, las mujeres se suman a la lucha. Los valles circundantes se están movilizando para apoyar financieramente a los huelguistas porque los fondos sindicales están bloqueados para "acciones ilegales". El cierre del pozo se firmó el 19 de abril de 1994.

Pero los mineros no se resignan. Tyrone O'Sullivan, secretario del sindicato, y sus compañeros votan para comprar su empresa invirtiendo su indemnización (8.000 libras) para seguir extrayendo carbón en el valle de Cynon, cuya veta se explota desde 1831. El 2 de enero de 1995, 239 mineros reanudan la producción en forma de cooperativa autogestionada. Un director general es designado por un período de dos años, renovable una sola vez. Existe un sistema de formación continua para permitir una cierta rotación de

tareas. Una de las primeras decisiones es asignar un aumento significativo de los salarios e instituir una cobertura de enfermedad real que garantice el mantenimiento del salario completo durante quince meses. La brecha salarial es de uno a dos. Los ingenieros y ejecutivos de alto nivel son reclutados en una junta general y se convierten en miembros de la cooperativa después de haber pagado su cuota. Los gerentes mineros demuestran que pueden administrar su negocio perfectamente e invertir en la seguridad de los trabajadores.

Preservar el ideal socialista

Muy rápidamente, a pesar de los discursos de líderes anteriores y funcionarios gubernamentales, la mina resultó ser muy rentable. Tower Colliery es ejemplar con tasas extremadamente bajas de accidentes laborales y absentismo. La cooperativa obtiene ganancias significativas sin sacrificar todo por la sacrosanta productividad. Forma a los aprendices y su plantilla alcanza rápidamente los 400 empleados. La relación con el trabajo, con la jerarquía, con la cultura se transforma de manera irreversible y los trabajadores tienen la sensación de preservar su “ideal socialista”. La cooperativa se compromete localmente apoyando activamente el tejido asociativo de los valles cercanos y ejerce su solidaridad obrera e internacionalista, en particular apoyando las luchas de los mineros polacos y sudafricanos, enviando carbón y alimentos a Cuba.

Los mineros pronostican la desaparición de los yacimientos y anticipan para las generaciones futuras. Desde muy temprano, no se trataba solo de hacer funcionar la mina, sino de pensar en el futuro. La cooperativa hace el mejor uso de la veta hasta su final. El 3 de agosto de 2009, por razones geológicas, la mina cerró sus puertas definitivamente después de trece años de autogestión exitosa.

Sin embargo, “si se agota la vena geológica, se sigue explotando la veta política” (Salud, 2008). De hecho, la mina ha prosperado, contratado, hecho posible asegurar la jubilación de los mineros y todavía sirve como modelo de organización política y económica. Alrededor de 70 trabajadores fueron trasladados a las minas cercanas de Aberpergwn, nuevamente con el apoyo del gobierno y la Unión minera se hizo cargo de otros cincuenta. Mientras tanto, el Estado ha cambiado de táctica. La desconexión sistemática fue seguida por una política de financiación pública. La Asamblea de Gales también proporciona subvenciones para apoyar la formación de mineros. En la propiedad de 250 hectáreas, se están estudiando varios proyectos.

La historia de Tower se ha popularizado en todo el mundo. Debería inspirar a generaciones de trabajadores expulsados de la noche a la mañana.

Abril de 2010

Para saber más:

Carré, Jean-Michel (1999), *Charbons ardents: Construction d'une utopie*, Paris, Arte/Le Serpent à plumes, Paris.

Health, Tony (2008), «Tower Colliery: le charbon qui valait de l'or», TheIndependent, 27 janvier.

Lemoine, Maurice (1985), «La longue grève des mineurs britanniques», Le Monde diplomatique, janvier.

Patzold, Brigitte (1999), «Autogestion dans une mine du pays de Galles», Le Monde diplomatique, juillet.

A consulter:

www.dailymotion.com/video/x2dvej6_tower-colliery_news.

Carré, Jean-Michel (1999), Charbons ardents, Grain de sable.