III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

La importancia de la asamblea en la construcción de la autorregulación colectiva.

Calloway, Cecilia.

Cita:

Calloway, Cecilia (2011). *La importancia de la asamblea en la construcción de la autorregulación colectiva. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-052/598

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/xu6

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

LA IMPORTANCIA DE LA ASAMBLEA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA AUTORREGULACIÓN COLECTIVA

Calloway, Cecilia
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN
En este escrito se presentan avances de la Tesis de Maestría que se enmarca en el Proyecto de Beca UBACyT "Fábricas y empresas recuperadas: modalidades de regulación de estos colectivos autogestivos de trabajadores/as". Proyecto de carácter exploratorio descriptivo, en el que se utiliza metodología cualitativa para la recolección y para el análisis de la información. Se describirán las modalidades de organización de las asambleas en las fábricas y empresas recuperadas constituidas como cooperativas de trabajo. En tanto es en el marco de la asamblea horizontal y autogestiva que se generan las condiciones para la invención colectiva de los procedimientos de autorregulación. Entendiendo autorregulación como el conjunto de normas, acuerdos y pautas que sostiene el colectivo autogestivo de trabajadores una vez caída la disciplina fabril tradicional, en función de sostener la producción.

Palabras clave
Asamblea Autorregulación Autogestión Horizontalidad

ABSTRACT
THE IMPORTANCE OF THE ASSEMBLY IN THE CONSTRUCTION OF COLLECTIVE SELF-REGULATION
In this paper advances are shown of the Master Thesis which is part of the Project Grant UBACyT "Fábricas y empresas recuperadas: modalidades de regulación de estos colectivos autogestivos de trabajadores/as". It is a descriptive exploratory project, in which is used a qualitative methodology to collect and analise information. Organizational arrangements of assemblies in recovered factories and enterprises established as cooperatives are described, as it is in the frame of the horizontal self-managed assembly that conditions are met for collective invention of self-regulation procedures. Understanding self-regulation as the set of rules, agreements and guidelines that supports the self-managed workers' collective on maintaining production, once traditional factory discipline falls.

Key words
Assembly Self-regulation Selfmanagement Horizontally

Introducción
En este escrito se trazaran las conexiones existentes entre la asamblea horizontal y autogestiva de las fábricas y empresas recuperadas constituidas en cooperativas de trabajo y la construcción de procedimientos de autorregulación colectiva. En estas fábricas sin patrón cae en desuso la disciplina fabril tradicional sostenida por los jefes, gerentes y capataces y se constituye un nuevo marco regulatorio que tiene como condición la creación entre el conjunto de los trabajadores. Pasa de ser ajena e impuesta por uno o algunos puestos jerárquicos en la fábrica bajo patrón a ser construida por el colectivo de trabajadores. El espacio en el cual esta creación tiene lugar es en la asamblea que funciona como soberana de las cooperativas de trabajo. Así veremos las singularidades que adoptan las asambleas en sus modalidades de organización y algunas de las características de los procedimientos de autorregulación.

Modalidades de organización en las fábricas y empresas recuperadas
La mayoría de las fábricas y empresas recuperadas se han ido constituyendo en cooperativas de trabajo, aunque la modalidad de organización que ha ido forjando cada una de ellas desborda la homogeneización que implica, según el Estado, constituirse bajo dicha figura. En muchas de estas fábricas y empresas recuperadas la figura de cooperativa de trabajo es la figura legal que han encontrado para adoptar hacia el exterior, ella les permite comercializar su producción, pero esto no quiere decir que adopten los modos de organización que ellas suponen[i]. De hecho los modos de organización que crean son diversos entre una y otra fábrica recuperada. La intensidad de la lucha en la recuperación, la relación que establecen con la comunidad, el vínculo que mantienen con los movimientos que nuclean fabricas y empresas recuperadas (MNFR, MNER, FACTA, ANTA, UPEA), constituyen los diferentes hilos que conformaran el nudo singular en la organización de estos colectivos de trabajadores.
Siguiendo esta línea el modo de organización que se pauta desde las cooperativas de trabajo está constituido por dos instancias fundamentales, una es la asamblea, a la que deben asistir todos los trabajadores (y en una cooperativa de trabajo debe ser soberana), y otra es el consejo directivo, que está conformado por un presidente, un secretario y un tesorero elegidos por los trabajadores y en cargos renovables. En líneas generales las decisiones que resultan vitales para las fábricas y empresas recuperadas son tomadas en la asamblea,

recayendo la responsabilidad de las mismas sobre el conjunto de trabajadores. El consejo directivo es el órgano ejecutor de dichas decisiones y así como también se encarga de tomar decisiones de orden cotidiano, por las cuales sería un desgaste para los trabajadores y para la producción convocar a una asamblea. Ejemplo de esto, según lo enunciado por los trabajadores es, reparaciones de orden edilicio, compras de insumos de uso cotidiano, etc.

Las singularidades de las asambleas

Las asambleas en las fábricas y empresas recuperadas adquieren modalidades diversas, que resisten la homogeneización que conlleva el armado de una cooperativa de trabajo, diversas desde diferentes aspectos: frecuencia, organización, modalidades de arribar a una decisión.

Con respecto a la frecuencia[ii], en general las fábricas y empresas recuperadas realizan asambleas informales según marque la necesidad del colectivo. Situaciones cotidianas que presentan dificultades inesperadas, conflictos en los canales de comunicación, malentendidos en el trato entre los compañeros, constituyen motivos que insisten en los relatos de los trabajadores para convocar a una asamblea informal. Así podemos encontrar que en una fábrica la asamblea se realiza una vez cada seis meses o una vez por año, estos son los casos de menor frecuencia, así como hay otros que realizan una asamblea cada 15 días ya que para ellos les resulta necesario, un trabajador decía "… *no hay una frecuencia. La asamblea es por la circunstancia que lo amerite".* Podemos decir que en líneas generales, en la mayoría de las fábricas relevadas, las asambleas se realizan una vez por mes.

En ese espacio se discuten diversos temas y se intenta generar con la participación un compromiso con la fábrica, con el proyecto que implica y con el colectivo de trabajadores. Como mencionábamos al inicio, en un comienzo era usual que se discutan en asamblea cuestiones de orden cotidiano pero a medida que fueron avanzando en la producción, las decisiones de orden cotidiano quedaron para el consejo o las comisiones que debieron formarse al momento de constituirse en cooperativa y solo las grandes decisiones quedan para la asamblea, también se discuten allí los problemas que puedan surgir en el ámbito laboral. Un trabajador contaba: "*Nos vamos llevando, en general cuando hay un recalcitrante o que complica un poco la relación cordial que se supone tenemos que llevar decimos mira hacemos una asamblea, discutámoslo, pongamos lar cartas sobre la mesa. Si vos le tenés que decir algo a aquel se lo decís y sino después callalo para siempre, no rompas los cocos. Si tenés algo que plantear plantealo ahora cara a cara".*

Otro de los aspectos fundamentales a tener en cuenta en las asambleas son las modalidades de arribar a una decisión. En la mayoría de las fábricas y empresas en las que se realizaron entrevistas observamos dos mecanismos con que operaban las asambleas para la toma de decisiones. Algunas llegan a los acuerdos a través de consensos, otras lo hacen por medio de la votación. El medio para arribar a las decisiones ya es una decisión en sí misma de cada fábrica o empresa, lo cual responde a un posicionamiento político asumido.

Muchas de ellas plantean que para llegar a tomar decisiones importantes, que involucran a la totalidad del colectivo, trabajan para lograr un consenso y un verdadero convencimiento de los compañeros que forman parte del colectivo, ya que muchas veces si estas grandes decisiones son tomadas por votación existen reproches posteriores. Según las voces de algunos de los trabajadores lo que insiste es la idea de poder "madurar" ciertas decisiones, para que luego se puedan mantener, ya que el sostenimiento de algunas medidas se realiza "con el cuerpo"; muchas veces las decisiones implican riesgos legales y por consecuencia posibles represiones policiales o también prolongadas guardias en las fábricas y empresas para poder evitar un desalojo.

Así también en muchas otras la modalidad es por votación, así cada uno de los trabajadores tendrá derecho a un voto. En lo que hace a este aspecto, algunos trabajadores sostienen que la asamblea tiene que funcionar como "soberano" y todos deben asistir para así poder enterarse del funcionamiento global de la fábrica o empresa ya que es de ese modo por el cual se logra el compromiso en el colectivo de trabajadores.

Se podría decir que la asistencia a las asambleas da una pauta del nivel de cohesión, así como también del nivel de responsabilidad acerca de las decisiones y consecuencias que implica el proyecto de la fábrica o empresa recuperada.

Aquí un factor que parece ponerse en juego es el numero de trabajadores que componen cada colectivo, así en las fábricas y empresas que están constituidas por pocos trabajadores parecen ponerse en marcha mecanismos informales de toma de decisiones (Rebon & Salgado, 2009), esto parece deberse a la posibilidad de relación "cara a cara" que permite este número numerable de personas, generando otro dispositivo y por consecuencia otras condiciones de laborales. Podríamos decir que en estos casos se vuelve más difícil eludir la responsabilidad de involucrarse en los procesos de decisión. En consonancia con esta enunciación Bonaparte dice: "*En los grupos chicos y nuevos tal sistema funciona con eficacia. Todos los miembros se conocen y en ese caso se entrelazan las responsabilidades, los aportes y controles que ejercitan unos y otros, sean integrantes de cuerpos directivos o simples asociados"* (Bonaparte, 2007).

Aquí también debemos mencionar algo ya enunciado en Política y Subjetividad, que es un fenómeno denominado *estado asambleario**[iii]***, con esta expresión se hace referencia a una práctica por la cual "*las discusiones se desarrollan en todo momento en los pasillos, en los descansos, las comidas, en la cotidianeidad, de modo tal que el tratamiento de los temas no se restringe al espacio propiamente asambleario sino que se da una suerte de debate o deliberación que incluye los espa-*

cios informales, los tiempos de producción y de descanso". Son estas decisiones tomadas de manera informal las que luego son trasladadas al dispositivo asambleario. Esto se debe al estado de invención permanente en el que está una empresa o fábrica recuperada, deben inventar camino todo el tiempo, nuevas formas de organizarse y con ello nuevos saberes. Habilidades nuevas que se crean, decisiones nuevas que se toman todo el tiempo sobre la marcha.

La importancia de la asamblea en la autorregulación colectiva

Es en este tipo de entramado que se dan los procesos de construcción de autorregulación colectiva. Entendemos por autorregulación colectiva: "un *conjunto de prácticas colectivas que reemplazan en una organización autogestiva a la disciplina fabril propia de la organizacional vertical. La regulación se pone en marcha en lo cotidiano y presupone la invención de una respuesta ante los problemas diarios que obstaculizan la producción, por ejemplo: las llegadas tarde, las ausencias sin aviso, los retrasos en la producción, los faltantes de dinero, el tiempo del almuerzo, etc."**[iv]***. Si bien ciertas significaciones imaginarias presuponen que una fábrica al estar autogestionada no tiene reglas y esto, a su vez, se lo entiende como un mayor grado de libertad; en nuestros relevamientos observamos que el hecho de autogenerar sus propias reglas constituye una de las invenciones más arduas. Es necesario entender que debe existir una autorregulación colectiva para que un conjunto de trabajadores pueda funcionar como un colectivo autónomo. Esta es imprescindible para lograr efectivamente la producción. Esto quiere decir que un conjunto de normas y acuerdos colectivos deben reemplazar a la disciplina fabril tradicional que ha caído luego de la salida del patrón.

Podemos encontrar que muchos trabajadores entrevistados sostienen que es en la asamblea donde se construye una suerte de "nueva disciplina" (Rebón, 2005), ya no será la disciplina fabril descripta por M. Foucault, sino que ellos explican que es allí donde acuerdan pautas y normas para poder continuar su funcionamiento organizacional y productivo. Se discute entre todos y se vota o se decide por consenso según la fábrica o empresa.

La necesidad de comenzar a poner en común algunas pautas y normas comienza a surgir a medida que avanzan en la producción. Un aspecto tiene que ver con el manejo del dinero, en muchas fábricas y empresas el aumento en la producción y por consecuencia el aumento de ingreso de dinero hizo que comenzaran algunas discusiones en torno a qué hacer con el mismo, o también se sucedieran algunas situaciones de robo, esto llevo a los trabajadores a tener que consensuar determinadas normas, pautas y también sanciones ante los hechos de robo. Otro aspecto a consensuar son los horarios de trabajo, así por ejemplo en una panadería recuperada los trabajadores relataban que se les estaba haciendo necesario armar algún tipo de estatuto para poder poner en común determinadas pautas en relación a los horarios de trabajo a cumplir para que pueda salir en tiempo y forma la producción. Por otro lado al entrevistar al director del consejo de administración de una clínica recuperada de Córdoba el relataba que a la hora de consensuar y comenzar a armar un reglamento se dieron cuenta que terminó siendo un reglamento de "desflexibilización laboral", ya que de alguna manera restituían entre los compañeros los derechos laborales, que en líneas generales, fueron arrasados por el proceso de flexibilización laboral profundizado durante la década de los '90.

A modo de cierre

Como fue enunciado en el escrito es dentro de las características que permite el dispositivo asambleario, creando condiciones de horizontalidad y autogestión que se puede dar la disposición para la constitución colectiva de procedimientos de autorregulación. Autorregulación que ya no es impuesta a cada uno de los trabajadores en forma arbitraria desde la patronal, y tampoco es ajena sino que es el producto de las decisiones colectivas en función de generar un marco normativo que permita la convivencia laboral y la producción. Es en estas fábricas y empresas recuperadas que se tensiona el modo de subjetivación tradicional de la modernidad, marcado por la individualidad y pasa a tomar protagonismo el colectivo de trabajadores, promoviendo la autonomía. Así a modo de cierre podemos concluir que la autonomía sólo es posible en el marco de lo colectivo, ella significa reconocer al otro como un igual, aunque distinto. Es junto con él que se trabajará en función de lograr la autonomía del colectivo (Bonaparte, 1994).

NOTAS

[i] *"La elección de la cooperativa de trabajo como forma de organización no presupone una concepción cooperativista, su elección se debe a que esta era la forma jurídica preexistente que mejor se adaptaba a los fines perseguidos".* (Rebón & Saavedra, 2006).

[ii] Debe aclararse que las fábricas y empresas recuperadas están obligadas por el INAES a realizar asambleas que ellos llaman "formales" una vez por mes, como consecuencia de haberse constituido en cooperativas de trabajo. Estas deben ser informadas al INAES con 25 días de anticipación.

[iii] Fernández, Ana Maria; Imaz, Xabier y Calloway, Cecilia. "La invención de las fábricas sin patrón". *Política y Subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas*. Tinta Limón ediciones. Buenos Aires 2006.

[iv] Calloway, Cecilia. "La regulación Colectiva en las fábricas y empresas recuperadas por los trabajadores/as". XV Jornadas de Investigación. Cuarto encuentro de investigadores en Psicología del MERCOSUR: "Problemáticas actuales. Aportes de la investigación en psicología". Facultad de Psicología, U.B.A. 7, 8 y 9 de agosto de 2008. Buenos Aires.

BIBLIOGRAFÍA

Aiziczon, Fernando. Zanón. Una experiencia de lucha obrera. Herramienta ediciones. 2009.

Bonaparte, Héctor. Frente al neoliberalismo: ¿cooperativas posmodernas? Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. 1994.

Bourdieu, Pierre. Cosas Dichas. 1988. Gedisa.

Calloway, Cecilia. "La regulación Colectiva en las fábricas y empresas recuperadas por los trabajadores/as". XV Jornadas de Investigación. Cuarto encuentro de investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, U.B.A. Agosto de 2008. Buenos Aires.

Fernández, Ana María y colaboradores/as. Instituciones Estalladas. Eudeba. Buenos Aires, 1999.

Fernández, Ana María y colaboradores/as. Política y Subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas. Tinta Limón ediciones. Buenos Aires 2006.

Fernández, Ana María y Calloway, Cecilia."Lógicas autogestivas: asambleas, horizontalidad y autorregulación". Autoras: Ana María Fernández y Cecilia Calloway. II Encuentro Internacional: La economía de los trabajadores. Autogestión y trabajo frente a la crisis global. Programa Facultad Abierta. Secretaria de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. Facultad de Filosofía y Letras. UBA. Agosto de 2009.

Foucault, Michel, Vigilar y Castigar, Siglo XXI, España, 1981

Heller, Pablo. Fábricas ocupadas. Argentina 2000 - 2004. Ediciones Rumbos. Buenos Aires. 2004.

Magnani, Esteban. El cambio silencioso. Prometeo Libros. Buenos Aires 2003.

Meyer, Roberto y Pons, José. La gestión en las empresas recuperadas. Centro cultural de la cooperación. Cuaderno de Trabajo N°42. Buenos Aires, 2004.

Rebón, Julián. Desobedeciendo el desempleo. Ediciones PICASO/ La rosa blindada. Buenos Aires 2004.

Rebón, Julián. Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción. Documentos de trabajo N°44. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Septiembre de 2005.

Rebón, Julián y Fajn, Gabriel. "El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas". Publicado en Revista Herramienta Nº 28.

Rebón, Julián y Saavedra, Ignacio. Empresas recuperadas. La autogestión de los trabajadores. Capital Intelectual. Buenos Aires. 2006.

Rebón, Julián y Salgado, Rodrigo. "Empresas recuperadas y procesos emancipatorios" en Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina". Red insumisos latinoamericanos. Buenos Aires. 2009.

Zibechi, Raúl. La mirada horizontal. Editorial Tierra del Sur. Buenos Aires. 2003.

Zibechi, Raúl. Genealogía de la revuelta. Nordan - Comunidad. Montevideo. 2003.

Coordenadas sociológicas en un mundo de Fábricas Recuperadas. Colectivo Urbanautas. Buenos Aires. 2006.

Obreros sin patrón. Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires, 2005.

Sin patrón. Lavaca editores. Buenos Aires. Diciembre de 2004.

Subjetividades. Cuadernillo Ceprodh. Buenos Aires. 2003.