

LA AUTOGESTION

POR

LUIS SALLERON.

La autogestión es reivindicada hoy en diversos medios políticos y sindicalistas. Especialmente la C. F. D. T., hace de ella su caballo de batalla.

¿En qué consiste? A través de todo lo que se puede leer sobre la misma, no es fácil responder; y no es Yugoslavia la que puede instruirnos acerca de este tema.

Hace algunos meses, durante una emisión de la O. R. T. F., en la que yo participaba, consagrada al estudio del poder de los cuadros en la empresa, me encontraba al lado de un representante de la C. F. D. T. Como él se había declarado partidario de la autogestión, le pedí que me explicara lo que entendía exactamente por ella. Si, por ejemplo, Renault, en lugar de ser una empresa nacionalizada, funcionase la autogestión, ¿cómo se desarrollarían las cosas? Me respondió que mi pregunta era el prototipo de pregunta por un falso problema; que por el momento, se trataba de pisar el acelerador y que ya se vería más adelante en qué desembocaba todo esto.

Deduje de ello que, por el momento, la autogestión es más bien una aspiración que un proyecto preciso.

¿Aspiración a qué? Por lo que se puede juzgar, aspiración a una fórmula que rechace el poder de los propietarios del capital, sean éstos capitalistas o el Estado, y que confíe todo ese poder al personal de la empresa.

Etimológicamente la palabra autogestión significa gestión por uno mismo. El sujeto puede ser diferente: el individuo, la empresa, la profesión, etc. Cuando se habla de autogestión, a propósito de empresa, es porque la empresa se dirige por sí misma, en lugar de ser dirigida por los propietarios de su capital, sean personas privadas

(los capitalistas) o una persona pública (normalmente el Estado, y eventualmente el municipio u otros sectores públicos).

Simplificando las cosas puede decirse que hay cuatro esquemas tipo susceptibles de numerosas variantes, que dan su respuesta al problema jurídico de la gestión de las empresas:

1.º *El capitalismo*.—Son los propietarios del capital los que regentan la empresa ... Ejemplo: Citroën.

2.º *El estatismo*.—Es el Estado (propietario del capital) el que regenta la empresa, sea en un régimen político en el que esté prohibida toda propiedad privada de los medios de producción (comunismo), sea en un régimen en el cual la propiedad del Estado coexiste con la propiedad privada (nacionalizaciones). Ejemplo del primer caso: la U. R. S. S.; ejemplo del segundo caso: Renault.

3.º *La cogestión*.—Son los representantes del capital y del trabajo los que llevan en común la regencia de la empresa según fórmulas que pueden variar hasta el infinito. Por ejemplo: ciertos sectores de la economía alemana.

4.º *La autogestión*.—Es la empresa la que se rige por sí misma.

Estos cuatro esquemas-tipo son extremadamente abstractos. Es preciso ver cómo en la realidad se desarrollan las cosas.

Por ejemplo, en el capitalismo los propietarios del capital si bien tienen el poder de gestión no tienen una libertad omnímoda para hacer lo que les guste. Los límites puestos a su poder son considerables, tanto por parte del Estado (leyes y reglamentos) como por parte de los Sindicatos (convenios colectivos).

En el estatismo la gestión del Estado puede manifestarse de manera muy variada. Un director de empresa no capitalista puede resultar muy libre o, por el contrario, muy poco libre para actuar a su guisa, según la ley lo imponga.

La cogestión y la autogestión resultan, más aún, unas palabras que no permiten en absoluto saber lo que esconden, en tanto no se verifique el examen de los hechos.

A fin de cuentas nunca se sabe suficientemente de qué se habla cuando, a propósito de la empresa, se emplean las palabras capitalismo, estatismo, cogestión y autogestión.

Sin embargo, estas palabras existen. Cuando existen significan necesariamente algo. Este es el caso de las cuatro palabras en cuestión.

¿Qué significan, pues? Significan estructuras jurídicas que, por sí mismas, orientan la posesión del poder en la empresa en un sentido o en otro.

Es el problema del poder de la empresa. Y las soluciones previstas discurren todas por la idea primaria de que los dos factores de producción en la empresa son el capital y el trabajo; y por la idea secundaria de que, finalmente y cualesquiera que sean los poderes de hecho derivados de la competencia, quien tiene la propiedad del capital detenta el poder de la empresa.

A este respecto, el estatismo (comunismo o nacionalizaciones), la cogestión y la autogestión tienen un punto común, en cuanto son fórmulas opuestas al capitalismo, ya sea para limitarlo, haciendo compartir el poder a los propietarios del capital (cogestión), ya sea para suprimirlo atribuyéndolo al Estado (estatismo), o a los trabajadores de la empresa (autogestión).

* * *

Aquí podría efectuarse una inmensa encuesta a fin de saber si las palabras, a través de las cuales se agita la reforma de la empresa, corresponden a la realidad de la economía actual o, al contrario, más bien corresponden a la del siglo pasado... Es, en efecto, una ley del lenguaje que las palabras que se refieren a la organización de la Sociedad no aparecen sino cuando expiran los fenómenos que ellas expresan. No es sino en el siglo XVIII cuando se comienza a hablar de las corporaciones. Es en el siglo XIX cuando nace la palabra capitalismo, que conocerá en el siglo XX un gran favor. El contenido actual del capitalismo apenas corresponde a la imagen que de él se daba en el siglo XIX.

En la empresa del siglo XIX se percibe muy claramente la distinción y la oposición del capital y el trabajo, así como se aprecia muy bien la relación y la conjunción de la propiedad y del poder.

En el siglo XIX el trabajo era el conjunto de los asalariados, muy poco diferenciados entre sí y casi únicamente constituido por trabajadores manuales. En nuestros días la división del trabajo es extre-

mada; la especialización y la jerarquía crean un abanico considerable de categorías. El trabajo manual está en regresión constante con relación al trabajo «terciario» y exige una cualificación creciente.

Cuando se dice «el trabajo», no se evoca ya la categoría social que en el siglo XIX no constituía sino un porcentaje bastante débil de la nación y representaba a una masa relativamente homogénea. Hoy día, el trabajo lo constituye un poco todo el mundo, puesto que casi todo el mundo es asalariado. Si fuera preciso determinar los criterios para discernir quiénes son aquellos asalariados que constituyen el medio sociológico en el que se piensa cuando se habla del trabajo, no resultaría demasiado fácil.

La noción de capital ha perdido igualmente su claridad: el volumen del capital se ha desarrollado en proporciones gigantescas; y los capitales que los representan obedecen a fenómenos de concentración y combinación tan complejos que, cuando se contempla la empresa como el simple encuentro de capital y de trabajo, se tienen aún más dificultades para discernir cuál es la parte del capital, cuál la del trabajo.

De ahí que, al mismo tiempo, se haya producido este estallido operado en la relación que antiguamente existía entre la propiedad y el poder. De ahí también el nacimiento de unas categorías sociales sin contenido jurídico preciso que se llaman dirigentes, cuadros, técnicos, investigadores, expertos, etc. ..., que nunca se sabe si hay que considerarlos con el capital o el trabajo, ni de dónde procede exactamente el poder que todo el mundo les reconoce.

El análisis de esta situación embrollada no permite sino llegar a la conclusión siguiente:

O bien se les reconoce la especificidad de la realidad económica en relación con la realidad política, y se reconoce, al mismo tiempo, que la propiedad es la categoría jurídica fundamental de esta realidad de la que resultará un poder que estará organizado por la ley.

O bien, se estimará que no hay sino una sola realidad político-económica, y la propiedad es suprimida de tal forma que todo poder procede del Estado.

En los dos casos —si bien con consecuencias finales muy diferentes, en cuanto a la libertad de los individuos y a la prosperidad de la

sociedad— los fenómenos concretos de la organización del trabajo y del reparto de los poderes en la empresa, como en toda la sociedad, continúa siendo de una complejidad infinita.

* * *

Para clarificar el problema pensemos en el caso de una pequeña empresa (10 a 20 personas), de una empresa media (200 a 1.000 personas) y de una empresa grande (de más de 1.000 personas).

La primera cuestión que se plantea (y que jamás se pregunta) se refiere a la creación de la empresa.

¿Cómo fundar una empresa que se pretende que funcione en autogestión?

Se observa en seguida que tal fundación es imposible si se trata de una empresa grande y aun mediana.

¿Cómo 500 personas podrían conocerse entre sí y unirse para fundar una empresa? En cualquier hipótesis la fundación exigiría un impulso exterior.

Se puede, por el contrario, pensar en que 5 ó 10 personas que se conocen funden una empresa que rijan en común. Se puede pensar también en que la forma de esta autogestión existe: que es la cooperación. Una cooperativa es una empresa regida por sí misma.

La experiencia —milenaria para las formas sencillas, centenaria para las formas más elaboradas— demuestra que la cooperación a gran escala no ha tenido éxito sino en dos sectores: la agricultura y el consumo. En todos los países del mundo y en todos los regímenes políticos hay cooperativas agrícolas y hay cooperativas de consumo. Ciertamente se encuentran realizaciones cooperativas en otros sectores, pero sin demasiado alcance; y no se hallan en industria alguna propiamente dicha (sino es en unidades minúsculas).

Diremos más adelante por qué en la economía hay sectores cooperativos y otros que excluyen la cooperación.

Volvamos a la fundación de una empresa, auto-administrada. No puede tratarse sino de una empresa muy pequeña, puesto que es preciso que los fundadores se conozcan y que se asocien para una misma

actividad que no lleve consigo más que una división del trabajo elemental y una pequeña jerarquía.

En breve se llegan a reunir 5, 10 ó 15, como fácilmente un contratista puede reunir 5, 10 ó 15 obreros. Se puede hacer fácilmente porque todos se conocen, porque conocen el oficio y porque se tiene o se ha podido encontrar el capital preciso para constituir la empresa.

Al cabo de cierto tiempo esta empresa auto-regida conoce la suerte de cualquier empresa. O va mal y debe disolverse pronto. O va medianamente y continúa su vida. O va bien y se desarrolla. En este último caso, se plantean problemas financieros y de personal.

Imaginemos una empresa cooperativa que se ha creado con 10 personas con un capital de 10 millones. Al cabo de cinco años, marchando todo bien, toma dos nuevos obreros. ¿Estos van a tener el mismo derecho que los primeros? No han corrido los riesgos iniciales, no han contribuido al desembolso de la empresa, conocen mal o nada las capacidades de cada uno de los miembros del equipo. Ya se trate, pues, de derechos financieros de estos nuevos o ya se trate de sus derechos en la participación en el poder de gestión, se plantean problemas. No examinamos aquí las soluciones posibles, ni las que existen de hecho. Lo que queremos mostrar es que, desde que se plantea el problema de la autogestión en una perspectiva dinámica —la fundación y, después, el crecimiento de la empresa— nos encontramos ante dificultades generalmente insospechadas.

Pongamos ahora el ejemplo de una empresa ya existente y, para simplificar, nos limitaremos al solo caso de una empresa bastante importante, de 1.000 obreros. Nacionalizada o capitalista, no importa, esa empresa pretende pasar a la autogestión y (por hipótesis) a todas las consecuencias legales de hacerlo.

Para evitar, pues, el poder del Estado o del capital, las 1.000 personas interesadas van a gobernarse por sí mismas.

Es el problema de la democracia en la empresa. Una empresa en autogestión es una empresa íntegramente democrática. Propietaria de su propio capital, tiene el poder de gobernarse y organizarse por sí misma.

El problema número uno es el de la jerarquía. Se trata, en primer lugar, de designar el o los dirigentes supremos.

¿Quién va a designarlo? Todos juntos evidentemente. Pero ¿cómo? La elección ¿será directa o en diversos grados? El derecho de voto ¿será igual para todos? ¿O habrá distinciones según la edad, antigüedad o posición jerárquica de las personas?

Y, además, ¿cómo formarse una opinión sobre las personas a elegir? En principio, si se imagina la brusca conversión de una industria nacionalizada o capitalista en una empresa autorregida, se puede concebir que todo el mundo conoce, poco más o menos, a los dirigentes que están y, entonces, es posible una dirección que sería simplemente una preferencia concedida a X sobre Y. Pero, si se trata de poner en su lugar a otros nuevos, ¿cómo conocerlos y de donde sacarlos (si es que es necesario recurrir a elementos exteriores)? En la Renault, después de la muerte del Mr. Lehideux, el Estado nombró a Mr. Dreyfus. Supongamos que Renault hubiera sido una empresa autorregida, ¿cómo el personal de Renault habría estado en situación de nombrarse un nuevo director?

Planteemos el caso de un director único. Nombrado por elección de los miembros de la empresa, corre el riesgo de ver su gestión perpetuamente puesta en entredicho. Para evitar los inconvenientes de tal situación, será necesario definir muy bien sus poderes y su duración. Si, a este respecto, fuese puesto en situación de dirigir sin obstáculos, su dirección tendría grandes posibilidades de alcanzar un carácter casi dictatorial. El simple hecho de emanar «de la base», llevará siempre la dirección de una empresa autorregida a oscilar entre una demagogia ruinosa y una dictadura insoportable.

¿Se proveerá, entonces, una autogestión descentralizada, es decir, con designación de los jefes por los interesados en las células subalternas de la empresa —el taller, la oficina, el servicio, etc.?

Difícil situación, con las mismas dificultades de oscilación entre la demagogia y la tiranía.

En cuanto a los problemas financieros, también serían múltiples. De hecho, el accionariado tendría que ser reducido al mínimo, al convertirse todo el sistema en esencialmente obligatorio. Lo cual significa que debería recurrirse a prestatarios.

En la medida en que todas estas dificultades pudieran ser superadas, la autogestión tendería a la rigidez, al conservadurismo y a

la congelación. Ya que resultaría lenta, pesada, contraria a todos los fenómenos de movilidad que caracterizan a la vida industrial (progresión, disminución, toma de mano de obra, despido, concentración, fusiones, innovaciones, creaciones nuevas, etc., etc.).

Si la autogestión ha tenido éxito bajo la forma de cooperativa en la agricultura y el consumo, ha sido porque en éstas trata con realidades cuantitativas y homogéneas; y sobre todo porque no rige a los hombres en sí mismos. En una cooperativa de leche y del trigo, la leche y el trigo son cantidades homogéneas; en todas esas cooperativas la gestión se lleva sobre productos o sobre sumas de dinero. El cooperador no es mandado en su trabajo por su cooperativa. Las personas que trabajan en el seno de la cooperativa (obreros o empleados de la cooperativa agrícola de consumo) son asalariados de esta empresa, exactamente como lo serían de otra empresa, capitalista o del Estado.

Si se quisiera realizar la autogestión integral en una cooperativa (por ejemplo de leche), serían precisas dos personas morales: la 1.^a sería la cooperativa de los productos de leche, la 2.^a la cooperativa de personal empleado para recoger la leche, tratarla y venderla. Estas dos empresas no podrían funcionar sino por acuerdos contractuales, que se parecerían a todos los contratos cualesquiera que sean, especialmente a los que se llaman hoy acuerdos contractuales entre las empresas y que no se diferencian apenas de los clásicos convenios colectivos.

* * *

¿Se puede pesar, sin embargo, que la autogestión, aun en la hipótesis (mítica) de que fuera realizable, tendría la ventajas de dar a sus miembros el sentimiento del poder compartido? No, pues ese sentimiento no puede existir duraderamente, sino de acuerdo con la realidad. Así, pues, si se puede tener un sentimiento de poder ejercido en común en una empresa de una decena de personas, puesto que hay efectivamente poder compartido, no se puede tener en una empresa del automóvil de la talla de Renault. Sea esta empresa del Estado, capitalista o autorregida, el obrero y el empleado no participan, lo mismo en un caso que en otro, en el poder supremo de dirección.

Por esto, precisamente, Hyacinthe Dubreuil preconizaba el sistema de los equipos autónomos, es decir, un sistema en el cual hay autogestión a nivel de taller. En el equipo autónomo el sentimiento de lo colectivo coincide con la realidad de su poder. Pero la complejidad de la industria moderna hace muy difícil la puesta en marcha de semejantes equipos, a los cuales se puede suplir por la «gestión presupuestaria», financieramente análoga, pero sin autonomía de la célula interesada.

¿No hay, pues, nada válido en la aspiración a la autogestión?

A mi juicio, se puede estimar válida una cierta nostalgia cooperativa. Detrás del sueño de la autogestión, los asalariados entrevén una organización de la empresa que no dependería de esos monstruos fríos y lejanos que son el Estado y el Dinero, sino referida, por el contrario, a las realidades concretas que son la empresa, el oficio, el lugar del trabajo y su responsabilidad.

Pero, como la autogestión es rigurosamente imposible, sería bueno que los utópicos que la reclaman comprendan que es, por una parte, por la difusión y el ordenamiento de la propiedad y, por otra parte, por el juego de los contratos, como pueden obtener aquello en que sueñan.

Si algún enfadoso azar llevase al gobierno a un equipo capaz de imponer a las empresas la forma de la autogestión, se verían surgir *soviets* en todas partes, con un desarrollo total de la anarquía. La conclusión rápida sería el comunismo, o la vuelta al capitalismo liberal. En los dos casos, estaríamos más alejados, que antes de la experiencia, de las esperanzas que se habían alimentado en sueños.

Por el momento, no se trata sino de una batalla de palabras y de rivalidades políticas entre la izquierda y el comunismo. Esto no sirve a nada, ni a nadie.