

<http://www.conpes.ufscar.br/>

IDENTIDADE E DILEMAS MORAIS NAS RELAÇÕES SIMÉTRICAS

Roberto Mendoza – INCUBES-UFPB

rober.men@bol.com.br

Bolsista CNPq

GT 8

Objetivo, analisar os novos dilemas identitários que se apresentam em empresas autogestionárias. Desde um script psicossocial/dialético, realizamos uma análise das cognições/crenças/valores de 2 empresas autogestionárias: 1 brasileira e 1 argentina. Para análise, utilizamos dados primários de questionários e entrevistas/questionários em 'locus'. Organizaram-se categorias dicotômicas e conceitos pivot que perpassam o texto da dinâmica identitária. Resultados, **Os eixos narrativos foram: Em relação à produção**, "nós somos autônomo/heterônomos, responsáveis/irresponsáveis no trabalho". Em relação às regras: "quando a solidariedade e igualdade são transgredidas, deveria existir sistema de punição"? Em relação á necessidade de um maior número de trabalhadores estes "deveriam ser sócios ou operários segundo lei trabalhista?".

Assim, gerasse um dilema moral em cada um dos eixos. Para cada empresa estes dilemas se expressam com diferente peso e significado.

Palavras chaves: Autogestão, Identidade coletiva, Valores, Dilemas morais

Resumen

Objetivo, analizar los nuevos dilemas de identidad que se presentan en empresas auto-gestionadas. A partir de un marco psicossocial / dialéctico, se realizó un análisis de cogniciones / creencias / valores de 2 empresas auto-gestionadas: una brasileña y una argentina. Para el análisis, se utilizaron los datos primarios de cuestionarios y entrevistas en 'locus'. Se organizaron categorías dicotómicas y conceptos pivote que subyacen en el texto de la dinámica identitaria. Resultados: Los ejes narrativos fueron: En relación con la producción, "Somos autónomos / heterónoma responsable / irresponsable en el trabajo." En cuanto a las reglas ", cuando las normas del colectivo obrero son violadas, la trasgresión debe ser punida? Con cual intensidad"? Con respecto a la necesidad de más trabajadores "deben ser socios o trabajadores según la ley laboral?". Se genera, por lo tanto, un dilema moral en cada eje. Para cada una de las empresas estos dilemas se expresan con diferente peso y significado.

Palabras clave: Autogestión, Identidad colectiva, Valores, Dilemas morales.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo analizamos 2 experiencias diversas realizadas por obreros/as de Brasil y Argentina. En primer lugar, describimos rápidamente la experiencia de un colectivo obrero de Buenos Aires que, luego de una ardua lucha contra casi todas las instancias de poder estatal policíaco-legal y el poder sindical consiguen, finalmente, consolidar legalmente la ocupación de la

fábrica, después de casi 10 años de disputas. Lo que ocurrió finalmente en el 2009. La fábrica Argentina analizada en este trabajo (Fábrica α), es del ramo textil y actualmente puede ser calificada como empresa de tamaño mediano. La gran mayoría son mujeres de mediana edad, con amplia experiencia en el ramo. Hoy cuenta con 70 trabajadores.

En segundo lugar analizamos un colectivo obrero de São Paulo, que también mantuvieron desde el 2003 y mantiene hasta hoy, una ardua lucha en todos los frentes para legitimar la gestión obrera de la producción. Actualmente, mientras la producción y comercialización continúa con la autogestión obrera, diversas actividades socio-políticas y culturales son realizadas por este colectivo con el fin de conseguir la estatización solicitada¹. La fábrica Brasileña β es del ramo plástico y actualmente cuenta con 60 trabajadores. La mayoría son hombres de mediana edad. También con amplia experiencia en su profesión.

No nos detendremos en este trabajo en los aspectos histórico/políticos de la ardua y difícil lucha de estos colectivo, primero porque eso ya ha sido realizado en diversas investigaciones tanto del Brasil como de Argentina. Y en segundo lugar, porque el objetivo central de nuestro trabajo, es intentar comprender un aspecto que nos parece importante. Este aspecto es la dimensión ético-normativa que tienen que asumir los trabajadores en esta nueva forma de gestión sin patrón, o en otras palabras, sin una autoridad externa que imponga los códigos y normas de funcionamiento y comportamiento en el seno de la fábrica. Analizar qué nuevos problemas enfrentan las empresas recuperadas, una vez que consolidaron, en 10 años de experiencia, la *apropiación de su nueva identidad y estatus laboral*.

Ambas empresas se encuentran bajo el régimen de gestión obrera o autogestión, sin embargo, la primera (α) está organizada en la modalidad cooperativa, en la cual la *Asamblea* de socios igualitarios es la máxima autoridad. Ya en la segunda (β), no. Es decir, sus trabajadores no son socios igualitarios, y existen diferencias salariales en su seno, aunque el *Consejo de Fabrica* es la máxima autoridad de la empresa.

Ambos colectivos obreros ha tenido una gran visibilidad internacional por el carácter autogestionario de sus reivindicaciones y sus logros, y porque lucharon y luchan denodadamente por hacer realidad su aspiración (y necesidad) de evitar el desempleo y continuar produciendo. *Su relevancia reside en que pueden ser tomado como un ejemplo que muestra como una nueva identidad colectiva se instituye, de acuerdo a las coyunturas socio-políticas del momento, y de como, cada solución encontrada, crea nuevos dilemas que los actores sociales deben resolver.*

Estas experiencias obreras, sin saberlo, llevaron hasta las últimas consecuencias los principios gerenciales más publicitados del mundo empresarial. Estos alegan que hay que eliminar niveles jerárquicos innecesarios, que la participación y creatividad de los asalariados en general debe ser estimulada y que el conocimiento empírico de los obreros debe ser aprovechado para hacer más competitiva la empresa moderna. (MENDOZA, 2013).

¹ Tanto el gobierno argentino como el brasileño, a pesar de ser considerados progresistas, se han negado sistemáticamente hasta hoy a buscar una solución por la vía de la estatización, que burocráticamente sería la "vía más fácil" puesto que, en la generalidad de los casos, las gran mayoría de empresas en las 2 últimas décadas que fueron a la falencia, lo hicieron por un desfaldo de los patrones, es decir, no pagaron préstamos millonarios solicitados a los bancos estatales. O sea, esas empresas "prácticamente" después de la quiebra, ya eran del Estado.

Es decir, estas dos experiencias laborales estudiadas, de un solo golpe, desmitificaron la ideología gerencial de la democracia y participación en el trabajo desde *Elton Mayo* hasta el *Toyotismo/Volvismo*, y las últimas *Teorías de Gestión del Conocimiento y Compromiso organizacional*. Todas exaltan una estrategia organizacional de subsunción del trabajo, no solo físico, sino también afectivo y cognitivo (ZANGARO, 2011).

Así, trabajadores cualificados serían aquellos *confiados, implicados, comprometidos o integrados a los valores* de la empresa. Los empleados ya no serían más trabajadores, sino colaboradores, clientes internos o gestores autónomos y comprometidos con su propio trabajo (*Empowerment*). El *involvement* fue transformado en un rasgo y cualidad actitudinal necesarios para la calificación de los trabajadores donde cada uno, individualmente, sería su “propio patrón”, se identificaría o “vestiría la camiseta” de la empresa.

Un buen empleado, consistiría ahora, no solo en un saber-hacer (competencia técnica exigida por la gerencia), sino en un saber-ser, es decir, saber auto-regular la propia afectividad, su ser íntimo que definiría su identidad colectiva/corporativa según los fines característicos de la organización. De esta manera, su identificación debe ser total, el trabajador es la organización.

Su singularidad es ser un “ser corporativo”. Esta sería, según los nuevos principios gerenciales, la mejor identidad social posible para los asalariados, y ciertamente para la corporación. (GURGEL, 2003; ZANGARO, 2011)

Las trabajadoras y trabajadores de ambas fábricas, de hecho, se transformaron en gestores autónomos comprometidos con su trabajo (*involvement*). Más confiados, crearon una nueva identidad y nuevos valores para la organización. Se *empoderaron*, para usar una jerga cara al sector empresarial, y vistieron la camisa de la empresa, solo que antes, “dimitieron” también al patrón. La camiseta y la empresa pasaron jurídicamente o de hecho, a sus manos. Transformaron la empresa heterogestionada, administrada por un patrón, en una empresa autogestionada, luego de una ardua y heroica lucha social y política².

En ambos casos, no fue una decisión individual, aislada, de cada uno/a de los trabajadores de esas empresas, fue una decisión colectiva, surgida de la crisis socio-política en un momento histórico concreto. En esas circunstancias, se fueron **apropiando prácticamente**, de una nueva identidad social colectiva/individual. Reivindicaron y reivindican, lucharon y luchan por sus derechos sociales, económicos y políticos. Experimentaron en la práctica socio-política, una nueva forma de hacer, ver, sentir y conocer. MARX (1976) le llamó a esto de actividad o práctica de los individuos reales. Estas experiencias innovadoras, ya eran reconocidas por Marx³ y también por todas las experiencias revolucionarias de la primera mitad del siglo XX.

MOVIMIENTOS SOCIALES Y JUEGOS IDENTITARIOS.

Hay diversas definiciones de lo que sería la Identidad Social, según la posición filosófica y epistemológica de cada equipo de investigación.

³La 1ª Internacional en 1864, le encargó a Marx y Engel, la redacción del Manifiesto Inaugural. Su actitud fue apoyar el movimiento social por las cooperativas en tanto experiencia práctica de los trabajadores en sus luchas socio-políticas, aunque criticaba a las propuestas teóricas y políticas que consideraban que así se lograría llegar a una sociedad comunista.

Nosotros consideramos que la temática de la identidad, en el ámbito socio-psicológico, es más una cuestión político/práctica, que se produce y reproduce en los apremios del intercambio entre los autores/actores sociales y como tal, un proceso siempre en movimiento. Lenin, confirmando a Hegel, decía que lo único absoluto es el cambio, el movimiento. Este no fluye en línea recta, sino por medio de sus contradicciones internas específicas de cada fenómeno concreto en el seno de una sociedad o grupo determinado (LENIN, 1960).

En este sentido, un Movimiento Social no institucionalizado (como es el caso de las empresas recuperadas, busca una nueva identidad social que, habitualmente, va más allá de una reivindicación meramente económica y que, para consolidarse como tal, depende de su accionar como un movimiento nuevo, es decir, de su *capacidad de mostrar una alternativa innovadora* de recambio, de su capacidad para *transformarse en el centro de la polémica*, de la *coherencia o consistencia de su accionar* y de su capacidad de *relacionarse con otros grupos, movimientos e instituciones políticas* y de la sociedad civil. MELUCCI (1994), completa diciendo que no se puede desconocer la importancia que juega lo afectivo, el compromiso que los individuos van asumiendo en la medida que se van plasmando nuevas identidades y valores.

TOURAINÉ (1989), por otra parte, considera que “un movimiento social es el comportamiento colectivo organizado de un actor de clase, que lucha contra su adversario de clase, por el control social de la historicidad en una comunidad concreta” (p.177), es decir, para este autor, cualquier movimiento que no sea un actor de clase y se constituya como tal no se podría definir como movimiento social. DIANI (p.2; 1992), en un esfuerzo integrador de varias corrientes teóricas dice que los movimientos sociales tienen una dinámica social específica, “por la cual diferentes actores sociales, sean individuos, grupos informales y/o formales, llegan a elaborar a través de la acción conjunta y/o comunicación, una identidad colectiva, es decir, una definición compartida de sí mismos, una percepción de que están del mismo lado de un conflicto social”.

También el comportamiento social puede ser analizado tanto a nivel de las relaciones entre individuos como a nivel de las relaciones entre grupos según TAJFEL (1988). El primero es aquel en el que las relaciones entre dos o más individuos, se encuentran fundamentalmente determinadas por las características singulares de las personas que interactúan y por la historia pasada de su relación. Ya el segundo, corresponde a aquel que es determinado principalmente por las categorías sociales a las que las personas pertenecen (grupos profesionales, género, clases sociales, etc.). En este sentido la identidad social se construye en ese proceso de identificación cognitiva-emocional y evaluativa del individuo con su grupo de pertenencia del cual participa, identidad “ingroup” que le permite compararse con individuos de otros grupos “outgroups” semejantes, opuestos, superiores o inferiores, manteniendo de esa forma su auto-estima individual y una identidad colectiva positiva de sí mismo y de su grupo.

Rouhana, sin embargo, considera que la identidad colectiva es algo que reside en el grupo más que en los individuos que lo integran. Esta adquiere una mayor saliencia o visibilidad social en un momento histórico determinado, porque su centralidad se basa en una valencia positiva o negativa, producto de conflictos intergrupales. La identidad colectiva integra aspectos cognitivos y afectivos, según dicho autor: En el *aspecto cognitivo*, se distinguen los *niveles formal-legal, político y*

sociocultural. En el *aspecto afectivo*, se diferencia la *lealtad al grupo*, el *apego afectivo* y la *convicción de destino*. El aspecto cognitivo es elaborado en conjunto por el grupo, mientras que el aspecto afectivo sirve para dar unidad y cohesión a la estructura de la identidad colectiva (ROUHANA, (1997).

No obstante, para SIMON (1997), la conceptualización de la identidad debe superar el dualismo inicial, en el cual la identidad individual es considerada como opuesta y anterior a la identidad colectiva. Para este autor, el yo colectivo estaría centrado en un único aspecto dominante del yo, mientras que el yo individual estaría centrado en una única configuración de muchos aspectos no redundantes del yo.

En nuestra opinión, es insuficiente afirmar que la identidad colectiva reside más en el grupo que en el individuo, o afirmar que tanto la identidad individual como colectiva son sociales, como dicen los autores anteriores. *Consideramos que cada una anida la otra, son una unidad contradictoria inseparable, lo que significa decir que la relevancia de una u otra puede variar según las modalidades socioculturales e históricas concretas* (como el modo de ser individualidad en la sociedad liberal-capitalista moderna, o como ser individualidad en la comunidad aborigen Xabante de la Amazonia, donde no existe el concepto de yo)⁴. Pero también significa que, en todas las circunstancias de la vida social, una constantemente produce la otra, ambas se crean y se recrean mutuamente, se intercambian de posición, dentro de un guión socio-cognitivo y emotivo determinado, lo cual depende de las tareas que la persona y/o el grupo tengan que resolver, de las disyuntivas que tengan que enfrentar en una comunidad históricamente concreta.

Asimismo, consideramos que no se debería separar las causas objetivas que propician el surgimiento de conflictos sociales, de las condiciones subjetivas que posibilitan el cambio identitario, cognitivo-afectivo-evaluativo. Las primeras solo pueden actuar como tales a través de las segundas y vice-versa. Pensamos, por otra parte, al contrario de lo que opina Simon, que la identidad singular nunca puede envolver la totalidad de la identidad colectiva. En otras palabras, esta última es más amplia, completa, compleja, rica y multilateral que la primera, aunque esto no sea inmediatamente evidente para el individuo.

Nosotros, desde una perspectiva histórico-dialéctica, evaluamos que la identidad social se configura a partir de la relación indisoluble y perenne entre lo singular –lo idiosincrásico de la identidad individual- y lo múltiple -ricamente diverso- de la identidad colectiva. Desde la concepción del feto, ambos perfiles son sociales, se van constituyendo e inter-penetrando, como lo ha demostrado la investigación en el campo de la psicología infantil⁵, aunque hay que destacar que el niño es socio-céntrico en las primeras etapas de su desarrollo cognitivo. (SPIRKIN, 1965; TRAN DUC TAO, 1974; VIGOTSKY, 1996; IANNACCONE Y MENDOZA, 2009).

Haciendo una paráfrasis con la teoría del valor (MARX, 1985), consideramos que aquella parte de la identidad que tiene necesidades, proyectos y aspiraciones, que gasta energía corporal-afectiva y mental- para sus usos diversos en la vida, es la *identidad singular*. La *identidad colectiva*, o "grupo interno" que se encuentra en esa singularidad como parte del *sí mismo*, y sin la cual no tendría

⁴Esto en definitiva, quiere decir que la forma misma en que pensamos y no solo los contenidos cognitivos dependen de las condiciones socio-históricas y cambian con ellas. Iannaccone y Mendoza (2009).

⁵Ver la polémica "Vygotski - Piaget, sobre el concepto de "egocentrismo", central en la propuesta de este último autor.

singularidad alguna, es el conjunto de las relaciones sociales interiorizadas –simétricas y asimétricas- de un colectivo determinado, que nos conforma/desconforma e informa sobre nuestra pertenencia a un grupo y no a otro, que nos encamina por el *intercambio de prácticas*, pensares, sentires, sentidos y significados, de un modo determinado y no de otro.

Así, la identidad personal del trabajador, en este caso, sólo puede ser configurada como tal en la medida que, en el transcurso de su vida real, se apropia de diversas identidades colectivas -en un proceso continuo y contradictorio de acatamiento/desacatamiento//calificación/descalificación. Correlativamente, la identidad colectiva solo puede existir si es plasmada por la actividad singular de cada individuo (MENDOZA, 2011).

En otras palabras, *para configurar una identidad socio-laboral, hay que calificarse en las habilidades técnicas, afectivas-cognitivas y morales, para acatar/desacatar las normas y valores sociales predominantes, concepciones de lo bueno y lo malo, de lo deseable e indeseable, de la autoridad, etc., generalmente híbridas y contradictorias*. Solamente así se tiene una identidad social, individual/colectiva, singular, única y al mismo tiempo plural, múltiple (THERBORN, 1989).

Para los fines de este artículo, presentaremos solo aquellos dilemas relacionados a las **Formas de Producción, dilemas Normativos y por último el dilema del Recambio generacional**.

METODOLOGÍA

El presente trabajo es un *estudio preliminar*, de caso. A partir de un marco referencial psicosocial/dialéctico, se realizó un análisis de cogniciones/creencias/ valores de 2 empresas auto-gestionadas: una brasileña y una argentina. Para el análisis, se utilizaron los datos primarios de cuestionarios y entrevistas en ‘locus’. Empleamos una *entrevistas semiestructurada* en el estudio de la fábrica A de Argentina y, también, 2 visitas previas a dicha empresa. Y usamos un *cuestionario múltiple*, en el caso de la fábrica B, brasileña. Esto se debió, en el primer caso, a las condiciones posibles de investigación, en el cual el trabajo fabril no podía ser detenido y, en el segundo caso, la disponibilidad de que los obreros respondiesen individualmente el cuestionario, dejando momentáneamente su puesto de trabajo.

Para el examen de las entrevistas recurrimos a la metodología de Análisis del Discurso (ORLANDI, 2014). Y para el examen de los cuestionarios recurrimos al análisis correlacional (Correlación de Pearson, bilateral), realizado en el SPSS.

Muestra e instrumentos

Entrevistamos 4 trabajadores en el caso de la fábrica A de Argentina, que fueron “seleccionadas” de acuerdo al lugar de la producción y a la experiencia de lucha que tenían: fueron 3 mujeres y 1 hombre. Una era del área administrativa y las otros 3 de los diversos sectores del área productiva. En el caso de la fábrica brasileña B, elegimos una muestra aleatoria proporcional, estadísticamente representativa de 19 trabajadores de un universo de 60.

Los instrumentos fueron contruidos especialmente para esta investigación. La entrevista semi-estructurada contenía, además de las preguntas socio-demográficas, 15 cuestiones relativas a **Formas de Producción, Dilemas Normativos, Dilema de la contratación de mano de obra, Salud laboral, Democracia asamblearia, los Dilemas Económicos, Políticas públicas, Familia y Renovación tecnológica**.

El cuestionario contenía en su seno, además de las preguntas socio-demográficas, 21 preguntas sobre valores sociales (SCHWARTZ, 2001), 5 preguntas sobre relaciones de trabajo, 7 preguntas sobre condiciones de trabajo, 3 sobre percepción de la autoridad, 1 sobre ideología (Derecha-Izquierda), 1 de participación o no en las luchas por la autogestión obrera y 1 sobre grado de punición aplicable a quien trasgreda las normas.

RESULTADOS y CONCLUSIONES

Fábrica Argentina α

El primer estudio muestra que, en una coyuntura de relativa estabilidad económica, y siendo esa empresa *Alfa*, actualmente, un colectivo de obreras auto-gestionadas, los dilemas específicos que tiene que enfrentar son intrínseca y cualitativamente diferentes a los que enfrentaba cuando eran trabajadores/as explotadas, heterogestionadas. Estos dilemas también fueron constatados en otros estudios sobre cooperativas, como los de Wilson, y Chaplin & Cowe en Inglaterra, según CORNFORTH (2007); LIMA (2007) y NOVAES & SARDÁ DE FARIAS (2011), en Brasil y WYCZYKIER (2009), en Argentina.

Hoy se enfrentan a una dinámica novedosa para ellas y para los agentes productivos en general. Por un lado *una* dinámica *interna al propio colectivo*: auto-gerenciar el proceso productivo en una situación simétrica u horizontal. Incentivar y fortalecer los contravalores anti-hegemónicos de igualdad, solidaridad y autonomía del colectivo, democracia de base, etc. En esta situación de igualitarismo interno y de competición desigual con el contexto de “libre mercado”, la forma de percibir los problemas se caracteriza, según los estudios psicosociales, porque sus miembros tienden a ser mucho más exigentes con sus pares, colegas/socios, pues todos tienen los mismos deberes ante sí mismos y el colectivo, justamente para preservar los nuevos valores arduamente adquiridos.

En este estudio nos detuvimos solo en la dinámica interna.

Por ejemplo, en los **dilemas productivos**, adquirieron más responsabilidad, reciprocidad y multilateralidad (la jornada de trabajo es de 9hs por día). Enriquecieron el trabajo, diversificaron las tareas y rotan de puesto de trabajo dependiendo de las necesidades productivas, lo que puede generar inquietud y un plus-compromiso ineludible: *“acá vos no podés decir ‘no’”*. *Los ejes narrativos en esta etapa del proceso identitario fueron*: “somos autónomas, responsables y completas en nuestro trabajo, aunque ahora tenemos más tareas y encargos”..

En relación con el **dilema Normativo**, tuvieron que cambiar el horario de doble turno por otro de turno corrido, pues muchas compañeras se demoraban en regresar después del almuerzo. Igualmente, en lo posible, hacen las asambleas de socios durante el horario de trabajo, pues muchas compañeras no quieren quedarse después de la jornada laboral. Sin embargo, esto crea otro problema, la caída de la productividad semanal o absentismo en ese día de reunión.

El dilema enfrentado es: *Conformidad o inconformidad con los nuevos valores de la autogestión*. El eje narrativo en este dilema fue: “La autoridad colectiva solidaria e igualitaria, no debe ser transgredida. Aquí el inconformismo es percibido como trasgresión: *“tienen que adecuarse a lo que dicen las reglas de la fábrica, nuestra fabrica”*. No sería un inconformismo contra una situación injusta (como en la época de la patronal), sino, más bien una trasgresión a

unos valores considerados como positivos y a una situación internamente revolucionaria, nueva: autogestión igualitaria. Es decir, hay una trasmutación de los valores. Inconformismo y transgresión ahora es equivalente a abrazar los valores de la sociedad antigua, de los enemigos, de la patronal.

La transgresión a los valores y normas por los miembros del propio grupo genera una mayor indignación moral, vergüenza, disgusto y enojo pues, afecta al colectivo por igual. Esto caracteriza más a grupos que enfatizan la igualdad de normas y que valoran poco la jerarquía, enfatizando valores Universalistas y Benevolentes (MENDOZA, 2011).

El dilema productivo y normativo, tienen como paño de fondo la imposibilidad de controlar un aspecto fundamental del proceso de trabajo: el tiempo de trabajo necesario para la producción de mercaderías. Vemos así, que los valores de solidaridad e igualdad enunciados como valores centrales, están condicionados por el dominio o no del tiempo de trabajo fabril. *La figura del patrón como propietario desapareció, pero no la función del “patrón” como regulador de las formas de uso del tiempo de trabajo:* antes estas eran hetero-impuestas por el propietario privado de la empresa, ahora son auto-impuestas, aunque esta auto-imposición tenga que coincidir con las exigencias del mercado, es decir de otros patrones invisibles en la abstracción genérica del mercado o del Estado.

Las obreras consiguieron avanzar una posición, ahora dominan el espacio productivo y se apropiaron de los instrumentos de producción, tiene un dominio relativo del tiempo y ritmo de trabajo. En este contexto específico se plantea el conflicto de valores entre, la responsabilidad individual de acatar las normas de la asamblea o colectivo obrero y el desacato de esa autoridad, que emana directamente de cada uno de los miembros de ese colectivo. Esto es lo nuevo que se coloca en una situación de autogestión y autonomía grupal e individual. Aquí el trabajador individual que desacata una norma desobedece a la asamblea de iguales. Es una autoridad anti-autoritaria, pero su transgresión tiende a ser percibida como más grave que la transgresión de una norma hetero-impuesta.

Otro dilema que se les plantea es el relativo al **cambio generacional**, con qué criterios resolver la incorporación de nuevos trabajadores. ¿Deberían ser asociados plenos o no? ¿O, por el contrario, deberían simplemente contratar mano de obra o empleados asalariados? ¿Cómo confiar en los nuevos miembros si no participaron de la lucha por la cooperativa? Una alternativa buscada fue invitar a familiares, pues estos serían más confiables que un desconocido. “Antes, viejo conocido que nuevo por conocer” dice un viejo adagio español. Por otro lado, ¿los nuevos socios no deberían pagar “derecho de piso” con relación a los antiguos?, ¿Cómo integrar al nuevo socio en la cooperativa?

En conclusión, esta disyuntiva tiene un eje narrativo central que atraviesa todo el discurso: *¡Cuidado, nuestra identidad está en peligro! Queremos conservar para siempre los valores de cooperación, solidaridad e igualitarismo, tan arduamente conquistados, pero no sabemos por cual atajo continuar nuestra caminata... Estos valores deben ser aplicados para todos o solamente para el grupo de socios originarios, fundadores de la cooperativa?*

En este último dilema (necesidad de nuevos miembros), se reverbera de una manera ligeramente más compleja el problema moral anterior (transgresión de una norma). El dilema moral

es el mismo, solo que ahora sería el colectivo en su conjunto que está dudando entre respetar sus propios principios, valores y normas o violarlos. Si contratan personal como obreros asalariados, los cooperandos en su conjunto se transforman, ahora, en patrones, exactamente igual al que combatieron y expulsaron de la fábrica, antes de transformarla en cooperativa.

¿Cómo podemos comparar estos dilemas de las obreras de Argentina con los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los trabajadores brasileños de la fábrica β ?

Recordamos que en este segundo caso intentamos constatar qué relaciones estadísticamente significativas se observaban entre: Valores sociales, Ideología derecha-izquierda, participación en las luchas por la autogestión obrera, género, nivel escolar, raza y diversas variables relativas al código de conducta (horario de trabajo, tardanzas, faltas frecuentes, etc.), respeto a la autoridad y, por último, intensidad de la punición para los transgresores.

Fábrica Brasileña β

En la empresa B, las correlaciones realizadas mostraron lo siguiente:

La **intensidad de punición** se correlacionó con faltar a las asambleas: ($r = ,518$; $p < ,023$) y llegar tarde al trabajo: ($r = ,540$; $p < ,016$), respectivamente. Es decir, la intensidad de la punición fue significativamente mayor para aquellas faltas relacionadas con llegar tarde al trabajo y/o faltar a las asambleas.

La dimensión **Derecha-Izquierda** se asoció a una mayor puntuación en evaluación de la existencia de privilegios de algunos: ($r = ,504$; $p < ,028$). Es decir, la mayor puntuación en izquierdismo correlacionó positivamente con una mayor consideración de la existencia de privilegios para algunos.

De los **Valores sociales** de Schwartz, solo **Conservadurismo (Tradición, Conformidad y Seguridad)** se relacionó con las trasgresiones reales o potenciales de los trabajadores. Así, aquellos que adhieren *en menor medida a valores conservadores* evalúan que el ausentismo a las asambleas es alto: ($r = -,519$; $p < ,011$). También **Conservadurismo** se relaciona con la peligrosidad de la maquinaria usada en la fábrica: ($r = -,570$; $p < ,011$). Esto quiere decir que los menos conservadores evalúan las máquinas como más peligrosas.

Por el contrario, los **valores de Solidaridad (Universalismo y Benevolencia)**, se correlacionaron con el tipo de materia prima usada en la empresa. Esto significa que aquellos que adhieren en mayor medida a valores de solidaridad, evalúan como más peligrosa e insalubre la materia prima usada en la fábrica ($r = ,536$; $p < ,047$ y $,491$; $p < ,033$ respectivamente).

Por otro lado, los **valores Individualistas (Jerarquía, Poder y Logro)** se asociaron con género. Así observamos que aquellos que adhieren, en mayor medida, a los valores individualistas son los hombres: ($r = ,516$; $p < ,024$).

En relación con **Género**, podemos observar que se correlacionó con uso indebido de herramientas. Así, el sexo femenino considera que se hace un mal uso de máquinas y herramientas ($r = -,463$; $p < ,046$).

En relación con **Escolaridad**, se observa que esta se correlacionó con trabajo inseguro en el sector y con inobservancia del horario de trabajo. Así, aquellos que tienen una menor escolaridad, perciben su trabajo en el sector como inseguro ($r = -,457$; $p < ,049$). Ya un mayor nivel de escolaridad se asocia a considerar *llegar tarde al trabajo* como problema ($r = ,514$; $p < ,024$).

Que lectura podemos hacer de estos datos?

Primero debemos recordar que el análisis correlacional indicará la fuerza y la dirección lineal que se establece entre dos variables aleatorias entre las diversas variables o factores que componen el contenido del cuestionario aplicado, y no una causalidad entre ellas.

En este sentido, podemos observar en general, que la muestra estudiada no relacionó la variable punición con valores sociales ni con la dimensión ideológica derecha/izquierda. Es decir, ninguno de los 4 tipos de valores sociales (Individualismo, Conservadurismo, Solidaridad y valores de Cambio) ni la ideología, fue claramente predominante para asociarla significativamente a una escala de intensidad de punición para aquellos que transgredían, hipotéticamente, algunas normas de comportamiento laboral.

El grado de punición se asoció, no obstante, al tipo de falta cometida o que se podría cometer, es decir a llegar tarde o faltar a las asambleas. Por otro lado vemos que, solamente los considerados de baja adhesión al conservadurismo consideraron que el problema de ausentismo en las asambleas era alto. No obstante, estos no se diferenciaron significativamente del resto de los trabajadores que adherían a los otros tipos de valores, en cuanto al grado de punición que los faltosos deberían recibir.

Por otra parte, los valores se asociaron a las condiciones de trabajo: la baja adhesión al conservadurismo y los que adherían en mayor medida a los valores solidarios, consideraron que las maquinarias eran peligrosas e que la materia prima usada era, también insalubre y peligrosa, respectivamente.

Del mismo modo el nivel de escolaridad se asoció a trabajo inseguro por un lado y a llegar tarde al trabajo y, género, al mal uso de las maquinas/herramientas, pero también a individualismo.

Es decir, en general observamos que la lógica principal de las asociaciones giró alrededor de las condiciones de trabajo y de algunas faltas cometidas percibidas como frecuentes.

Conclusiones generales

Que semejanzas y diferencias es posible observar a pesar de las diferencias de metodologías usadas para cada caso estudiado?

Evidentemente que aquí, en los dilemas de la fábrica **A**, *tenemos espacio para pensar las fisuras entre la identidad singular y la identidad colectiva de cada miembro individual de un grupo determinado*. En este caso, un grupo igualitario. Vemos que, en esa situación, la autoridad no está escindida entre un grupo de afuera que manda y otro que obedece o se rebela. Aquí, el trabajador individual o la propia asamblea cuando deciden desacatar una norma o transgredir principios, se “desobedece” a sí mismo, puesto que la autoridad fue introyectada por el propio grupo ahora autogestivo. Sin embargo, debemos llamar la atención para las diferencias de cualidad de una transgresión de la propia asamblea o colectivo que decide transformarse en contratante de mano de obra, cuando comparada con una transgresión individual (por ejemplo, llegar tarde, etc.). Esta última solo significa una transgresión de normas específicas de conducta que no cambian el modelo o el sistema de esa unidad cooperativa. Ya, la primera, significa una transgresión de los principios fundantes del modelo, su violación lleva a una transformación del propio modelo o sistema cooperativo, que en el caso que estamos analizando, sería una regresión a un modelo heterogestivo que ya había sido superado por un periodo determinado.

“El peor enemigo después de optar por una organización cooperativa es la propia cabeza de cada compañero” declaraba un delegado al 2º Encuentro de cooperativas. Sin embargo, no debemos pensar que es solo un problema subjetivo.

Los dilemas relacionados al contexto de prácticas y valores capitalistas interpelan a cada instante a la identidad social (colectiva/individual) de las líderes obreras de la cooperativa, e impregnan todas y cada una de sus posibles decisiones. Los antiguos valores, que aún son un pesado/presente, también están vigentes en la identidad social de las trabajadoras, como hemos visto en los dilemas que se plantean a cada momento en las actividades de la fábrica.

En el caso de la fábrica β , aquellos dilemas no se presentan directamente puesto que esta no es una cooperativa y por lo tanto los trabajadores no son socios igualitarios. Por otra parte, en esta fábrica, los que responden, los entrevistados, son trabajadores de la producción y no los líderes históricos del movimiento fabril. Por eso la dimensión ideológica no aparece como una variable central en la percepción de los problemas de la fábrica. En ese sentido, la interacción trabajador-materia prima/maquinas y ambiente de trabajo aparece como figura destacada conjuntamente con las relaciones de producción horizontales y verticales (faltas a asamblea, puniciones, etc).

Implícitamente la cuestión de la autoridad, el consejo de fábrica, aparece como importante; aunque no podemos, por la metodología empleada, deducir argumentos conclusivos.

Como vemos, la identidad social en su doble faz colectiva/singular continúa su dinámica y su metamorfosis permanente. La autogestión toma diversas formas y se enfrenta a problemas diferentes según el contexto y las condiciones de su nacimiento. Lo único que es absoluto es el cambio, el movimiento, dicen Marx, Lenin y Dunayevskaya.

BIBLIOGRAFÍA

ADAM, J. M. **Análises textuais e discursivas: metodologias e aplicações.** São Paulo: Cortez, 2011.

CORNFORTH, C. Alguns fatores que afetam o sucesso ou fracasso das cooperativas de trabalho: uma revisão das pesquisas empíricas no Reino Unido. In Jacob C. Lima, Organizador, 2007. **Ligações perigosas, trabalho flexível e trabalho associado.** P. 19-54. SP. Annablume Editora. 2007.

DUNAYEVSKAYA, R. **El poder de la negatividad.** Buenos Aires: Biblios, 2010.

FANJ, G. **Fábricas y empresas recuperadas: Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad.** Buenos Aires: Centro Cultural de Cooperación, 2003.

GURGEL, C. **A gerência do pensamento.** São Paulo. Cortez Editora. 2003

IANNACCONE, L. Y MENDOZA, R. Psicología Cognitiva: del mentalismo funcionalista a la dialéctica psicosocial. **Ariús, Revista de Ciências Humanas e artes.** (2009) Vol. 15 N° 1, p. 59-71

LENIN, V. I. **Cuadernos Filosóficos.** Vol.38. Obras Completas. Buenos Aires. Editorial Cartago. (1960)

LIVET, P. (2009) **As Normas.** Petrópolis. Editora Vozes. 2009 - 2006

MARX, C. **El Capital.** São Paulo. Nova Cultura, 1985

MARX, C. **Obras Escogidas,** Moscú. Editorial Progreso. 1976

MENDOZA, R. **Control social subjetivo, valores, creencias y actitudes políticas: el efecto oveja negra. Un estudio experimental, transcultural en Iberoamérica.** Bilbao: Argitalpen Zeritzuaren, 2011.

-----**Mutaciones de la identidad laboral: de la alienación a la auto-apropiación del trabajo.** Campina Grande. Editora EDUECG. 2013

NOVAES H. T.; SARDÁ DE FARIAS, M. Para onde vão as fábricas recuperadas? In: Novaes, E. T. (Org.). **O retorno do caracol a sua concha, alienação e desalienação em associações de trabalhadores.** São Paulo: Expressão Popular, 2011.

ORLANDI E. P. O método em análise do discurso: uma prática de reflexão. In Marlene Machiori (Org.). **linguagem e discurso.** RJ. Difusão Editora. Senec. 2014

PECHEUX, M. **Semântica e discurso: uma crítica a afirmação do óbvio.** Campinas, São Paulo: UNICAMP, 1988.

REICHER, S. D. The St. Paul's riot: an explanation of the limits of crowd action in terms of a social identity model. **European Journal of Social Psychology.** v.14, 1987, p. 1-21.

ROUHANA, N. Palestinian citizens in an Ethnic Jewish Estate. **Identities in conflict.** New Haven, CT: Yale: University Press, 1997.

SIMON, B. Self and group in modern society: ten theses on individual self and the collective self. In: Spear, R.; Oakes, P. (Eds.). **The social psychology of stereotyping and groupLife:** Oxford England. Basil Blakwell, p. 318-335, 1997.

SPIRKIN, A. **El origen de la conciencia humana.** Buenos Aires. Editorial Platina. 1965.

SCHWARTZ, S. H. Existen valores universales en la estructura y contenido de los valores?, En M. Ros y V. Gouveia (Eds.), **Psicología social de los valores Humanos.** Madrid. Biblioteca Nueva. 2001

THERBORN, G. **La ideología del poder y el poder de la ideología.** México: Siglo XXI, 1989.

TRÂN DUC THAO. **Estudos sobre a origem da consciência e da linguagem.** Lisboa. Ed. Estampa. 1974

VIANA, N. **Escritos metodológicos de Marx.** Goiânia. Editora Alternativa, 2007

VYGOTSKY, L. S. **Estudos sobre a história do comportamento. Símbios, Homem primitivo e criança.** Porto Alegre. Editora Artes Médicas. 1996

WYCZYKIER, G. (2009) *De la dependencia a la autogestión laboral.* Buenos Aires. Prometeo Ed.

ZANGARO, M.: **Subjetividad y trabajo.** Buenos Aires. Herramienta Ediciones. 2011

