

JOSÉ RICARDO TAUILE*

HUBERLAN RODRÍGUEZ**

ECONOMÍA SOLIDARIA Y AUTOGESTIÓN EN BRASIL: SÍNTESIS DE UNA INVESTIGACIÓN***

LA UTILIZACIÓN DEL CONCEPTO de autogestión para identificar un subconjunto de la economía solidaria en Brasil carece de algunas precisiones para iniciar el debate con un rumbo certero. Un conjunto significativo de empresas fue formado en la década del noventa y al inicio de esta primera década del siglo XXI utilizando el concepto de autogestión, para hacer frente a los efectos nocivos de más de una de las recurrentes crisis del capitalismo en nuestro país. La gran mayoría de tales empresas asumió la forma de cooperativas de producción. En algunos casos

* Posdoctorado en Economía por la Universidad de París XIII (París-Nord), UP XIII, Francia. Maestría y Doctorado en Economía por la New School for Social Research, Estados Unidos. Ingeniero Civil por la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Profesor Titular de la misma universidad.

** Investigador y Asesor Jurídico de la Fundação Unitrabalho (Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho), San Pablo, Brasil. Investigador del MTE/IPEA/ANPEC. Desempeña actividades de enseñanza, investigación y extensión en el Área de Autogestión y Economía Solidaria de la Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil.

*** La presente investigación fue elaborada y ejecutada por los investigadores José Ricardo Tauile, Huberlan Rodríguez, Luana Vilutis y Mauricio Sarda, a través del convenio SENAES-IPEA-ANPEC. Traducción del portugués a cargo de Verónica López Nájera y Aderak Quintana.

–no obstante, pocos–, a pesar de que las empresas habían tomado la forma de sociedades de capital, se preservó la noción (o la lógica) de la autogestión. La mayor parte de dichas experiencias ocurrió debido al intento de recuperar la actividad económica de empresas que se encontraban en estado de (pre)quiebra. También resulta posible contabilizar un número significativo de casos en los que las empresas fueron organizadas a partir de una masa de población trabajadora, en una región que se encontraba desempleada por la fuerza de la incidencia de la migración industrial de empresas de un determinado sector; tal es el caso, por ejemplo, de las catorce cooperativas fabricantes de calzado de la región del Valle dos Sinos, cerca de Novo Hamburgo, en Rio Grande do Sul.

Del universo de empresas investigadas, la mayoría poseía menos de cien trabajadores operando en su interior, lo que contribuye a trazarnos un perfil más preciso del universo al que nos referimos. El Cuadro 1 muestra la relación entre la cantidad de empresas agrupadas y el número de trabajadores que reúnen, entre socios y cooperados.

Cuadro 1

Cantidad de trabajadores	Cantidad de empresas
Menos de 100	12
Entre 101 y 300	6
Entre 301 y 600	2
Entre 601 y 1.000	4
Entre 1.001 y 3.000	1

El propósito inicial de este proyecto era intentar formular un esbozo de tipología de tales proyectos en Brasil, para contribuir a la formulación de una política pública –política social y política de capacitación para la competencia– dirigida a fomentar el desarrollo de este segmento socioeconómico. Independientemente de cualquier tipología que pueda delinearse, encontramos la sistemática presentación de determinadas características –o, mejor dicho, recurrencia de determinados problemas–, en mayor o menor grado, en casi todos los casos. El ejemplo más claro reside en la dificultad para obtener crédito: para poder comprar equipos viejos de la antigua empresa, para participar de las subastas de la maquinaria en quiebra, para capital circulante, o aun para saldar deudas tributarias, etc. En fin, crédito; por ello, en situaciones bastante negativas, las nuevas empresas se encuentran, precisamente, con una falta de credibilidad frente al mercado, en especial frente a proveedores, clientes y las distintas instancias del gobierno (municipales, estatales y

federales). Las principales razones para la falta de credibilidad, además del hecho en sí, son la ausencia de garantías reales y/o convencionales para la concesión de crédito por asumir la forma jurídica de una cooperativa y la cuestión, razonablemente inusitada, de que la empresa sea propiedad de los trabajadores¹.

De acuerdo con el siguiente cuadro, es posible identificar que 11 empresas se mantienen en la franja de facturación bruta anual de hasta 3 millones de reales, constituyendo la franja de mayor incidencia en el interior del universo investigado. Es importante apuntar, por otro lado, que la única empresa que sobrepasó la cifra de los 100 millones de reales anuales fue también la única que consiguió captar un crédito del Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social de Brasil (BNDES) para sus operaciones empresariales.

Cuadro 2

Facturación en reales	Cantidad de empresas
Hasta 1 millón	6
De 1 a 3 millones	5
De 3 a 6 millones	4
De 6 a 9 millones	3
De 9 a 50 millones	5
De 50 a 100 millones	1
De 100 a 150 millones	1

El desfase tecnológico es otro de los problemas recurrentes en prácticamente todas las empresas del género. En aquellas surgidas a partir de procesos de quiebra, se espera que así sea, por varios motivos. Si las empresas originales están fallando, es bastante probable que su patrón de producción se sitúe muy por debajo de lo que sería socialmente necesario, en el sentido clásico de la expresión; esto es, que permitiese sustentar la concurrencia en los mercados de sus productos². Para co-

1 Existe al menos un caso reportado en el que un gran proveedor se rehusó a aceptar el pedido para la entrega de materia prima por tratarse de una cooperativa de trabajadores.

2 Marx empleaba este concepto para identificar el trabajo modelo para un determinado tipo de producción, en una determinada época. Estamos extendiendo el concepto y refiriéndonos a un patrón de producción socialmente necesario, que sería aquel practicado por una empresa para acreditar su participación en el mercado; nótese que siempre debe ser usado en relación con un determinado mercado, o un segmento del mercado en el que la empresa actúa o al que sus productos apuntan.

menzar, si una empresa entra en proceso de quiebra por desinterés o mala fe de los antiguos propietarios, muy probablemente ello significa que hace bastante tiempo que no se realizaban inversiones para actualizar la tecnología utilizada. Aunque no haya habido desinterés o mala fe, si la empresa está fallando, puede suponerse naturalmente otra posible razón inmediata para el mal desempeño económico/empresarial, ya sea una deficiencia en el patrón de producción en relación con las prácticas prevalecientes en el mercado o que la desfasada tecnología no permite que existan condiciones para sustentar la competencia. Incluso, la dilapidación del patrimonio de la empresa, resultado de las negociaciones con los acreedores y las sucesivas acciones de ejecución de empeños de bienes y equipos (vía legal, los mejores y más valorizados), es otro elemento que contribuye a la precarización de las condiciones técnicas de las empresas en quiebra. Evidentemente, todo esto implica asimismo deficiencias tecnológicas en el contexto de la recuperación de la producción, generando una especie de efecto *desacelerador-desmultiplicador*.

Escapemos ahora un poco de la visión *hard* de la tecnología, que la entiende como una cosa estrictamente dura, material. También en el contexto de lo que denominamos tecnologías de organización social de la producción –TOSP (ver Tauile, 1989)– verificamos que las empresas de trabajadores dispuestos a recuperar o hacer funcionar su actividad económica por la práctica de la autogestión enfrentan inicialmente, de manera generalizada, dificultades considerables. La propia ineficiencia burocrática, ya presente anteriormente, agravada por la ignorancia en cuanto a los procedimientos administrativos referentes a la organización y administración de la producción, también puede ser considerada como componente de la falla tecnológica que tales empresas enfrentan en los momentos iniciales de su funcionamiento. Ese desfase debe ser reducido, sino superado, por lo menos en teoría, para que tales empresas puedan aunque sea sobrevivir en el contexto de una participación regular y no protegida en el mercado. Así, se trata de dos tipos de dificultades.

De un lado está el desconocimiento sobre los procedimientos del funcionamiento regular de una empresa capitalista cualquiera, tanto en su ámbito administrativo interno como en sus relaciones con otros agentes del mercado (clientes, proveedores, instituciones de financiamiento, sistema de recaudación hacendaria, etc.). Esto porque los trabajadores que se unen en cooperativa provienen, en su mayoría, de la base de la fábrica, y muchos de ellos cuentan con poca preparación hasta para el desempeño de sus actividades específicas; en vista de que la empresa en quiebra cesa sus actividades, muchos de los obreros más calificados no se interesan por integrarse a la cooperativa, pues tienen mayores opciones de obtener otra posición en el mercado de trabajo, en

empresas más exitosas y próximas regionalmente. Por supuesto, dicha descalificación básica de los que permanecen dificulta su capacitación para participar esclarecidamente de otras instancias de actividades profesionales en la empresa, pudiendo no resultar de su interés tomar parte en aquel nivel de aquella especificidad del proceso de decisiones sobre el funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, las dificultades también evidencian cuestiones relativas a la propia búsqueda de los caminos de la solidaridad y la autogestión, resaltando aquellos elementos –como relaciones de confianza– que pueden agregar un diferencial positivo en la nueva lógica de funcionamiento profesional de la empresa. La primera, la más general y dura de todas, es la dificultad que el trabajador tiene para comprender la nueva situación y sentirse propietario de la flamante empresa cooperativa. En ese caso, la remuneración no es propiamente un salario y no alcanza para irse a casa y desligarse de lo que ocurre en el trabajo, ya que la empresa ahora es también suya. A pesar de que la referencia económica fundamental aún sea el mercado –pues la realización social de los productos de estas empresas continúa efectuándose allí–, la naturaleza de la empresa cambia, al menos cualitativamente. Como mínimo, la propiedad no sólo queda diluida, como sucede con quien hace el trabajo, sino que las relaciones sociales de producción también son ahora diferentes. Mas, ¡atención! Es pertinente recordar que el principio de la propiedad queda diluido, pero no acabado.

Todos estos elementos indican que, como se mencionó anteriormente, el modelo de producción social de la nueva empresa que intenta retomar sus actividades bajo nuevas relaciones de producción vía legal está debajo de lo socialmente necesario, es decir, debajo de los modelos capaces de sostener la competencia, por lo menos en relación con el segmento del mercado en el que actuaba previamente. Para comprender mejor el conjunto de cuestiones que están en juego, tal vez sea conveniente ampliar el foco del análisis, además del trabajo socialmente necesario *stricto sensu*, al de la actividad de producción como un todo. Verificamos que, en este tipo de empresas, como consecuencia de su naturaleza, se produce también un desfase inicial en el conjunto de elementos que capacitan a la empresa para actuar en el mercado y en el cual, además del trabajo productivo –fundamental productor de excedente– también se insertan actividades y mecanismos propios de la esfera de la circulación, tales como crédito, contabilidad, conocimiento del mercado y relaciones con él, etcétera.

El funcionamiento articulado de ese conjunto, que puede ser llamado *modelo de desempeño empresarial*, depende de la capacidad de gestión de la empresa como un todo. Argumentamos aquí que aquellos elementos que constituyen la capacidad de gestión también se encuen-

tran desfasados de las prácticas corrientes de la economía donde actúan las empresas autogestionarias típicas de nuestra muestra.

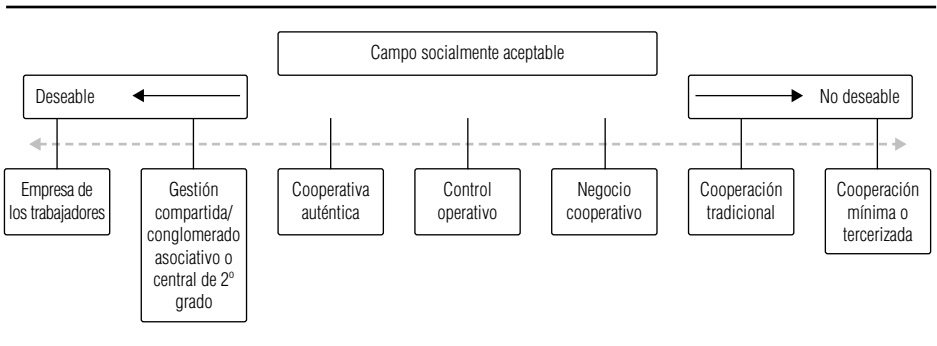
Resulta interesante observar, por tanto, que existen algunas iniciativas en el sentido de la creación de economías de red entre empresas de tal naturaleza. Se trata de empresas que se unen para formar una cooperativa de 2º grado. Algunas de estas iniciativas ya están consolidadas y, puede decirse, hasta aquí han sido muy bien desarrolladas. Operar a través de economías de red, revitalizando el concepto de cooperación, puede constituir una ventaja comparativa, pues permite aproximarlas a las prácticas *socialmente necesarias* en las economías contemporáneas. Los principales objetivos de las experiencias verificadas hasta este punto han sido tanto aumentar niveles de operación y usufructuar las economías allí inherentes para poder ampliar sus mercados, como también escapar de las limitaciones impuestas por las dificultades de operar en la legislación vigente, en función del precario reconocimiento institucional de ese tipo de empresas.

A propósito, cabe registrar la gran inadecuación y al mismo tiempo incompatibilidad, bajo ciertos ángulos, entre la nueva filosofía del funcionamiento de la empresa y el aparato legal e institucional en vigor. Las empresas que intentan superar su situación de quiebra transformándose a través de la autogestión deben, además, enfrentar el desafío y sobrevivir en ambientes institucionalmente inhóspitos a ellas. Cabe, entonces, realizar diversas preguntas. ¿Cómo crear facilidades dirigidas para que dichas empresas sigan sus propios caminos? ¿Cómo recuperar el atraso de esos modelos de producción y desempeño empresarial en relación con el que se practica usualmente en el mercado o el que se desea practicar? Más aún: ¿cómo la práctica de la recuperación puede pavimentar los caminos que desemboquen en éxitos futuros? ¿Cómo trazar, con la práctica autogestionaria, patrones alternativos y eficaces desde el punto de vista de la producción social, que delimitarían así nuevas fronteras de la acumulación económica contemporánea? ¿Cómo crear y cultivar una práctica de democratización y perfeccionamiento constante de los procesos de toma de decisiones, tornándolos ágiles, eficaces y legítimos? ¿No serían tales prácticas elementos fundamentales para forjar la tan propagada flexibilidad dinámica, decisiva en el sentido de configurar ventajas dinámicas contemporáneas? ¿Tendrá acaso el límite de autogestión, además de las consideraciones políticas y morales, la virtud de rellenar fuentes de eficiencia económica hasta entonces exploradas? Estas preguntas de fondo están abiertas y envuelven, distinta y articuladamente, formas de propiedad y modos de gestión.

Abordemos un poco más la cuestión de la gestión. La experiencia española con las sociedades laborales –anónimas o limitadas– nos brindó varias lecciones. Por otra parte, constatamos que, en cierto modo,

el caso español mantiene algunas semejanzas con el brasileño, a pesar de haberlo precedido unos quince años. Allí también, víctimas del neoliberalismo, muchas firmas cerraron a partir del final de los años setenta y, en varias de ellas, los trabajadores tomaron las riendas del negocio. Progresivamente, fueron creados mecanismos institucionales que las reconocían en tanto entidad económica (y con derecho a ser protegidas). La legislación que creó las sociedades anónimas laborales (SALES) data de 1986.

Gráfico 1



En nuestra visita a España aprendimos, por ejemplo, que es importante distinguir entre gestión estratégica y operacional, pues indican diferentes órdenes de problemas cuando se piensa en el funcionamiento –a corto y largo plazo– de cualquier empresa ligada al mercado. A esta división puede asociarse también un desdoblamiento de las dificultades que la empresa debe enfrentar en momentos distintos de su trayectoria. Un conjunto de las dificultades que esta experimenta puede, incluso, llegar a caracterizarse como una crisis. Cuando se produce en el corto plazo, se trata usualmente de meras cuestiones de supervivencia, de administrar y decidir sobre todo tipo de dificultades cotidianas y problemas inmediatos. Siendo estas perfiladas, se planea entonces con perspectiva de largo plazo y se coloca en la necesidad de crear bases sólidas que brinden sustentabilidad a la empresa. El simple paso del tiempo aún no constituye garantía del éxito, y las nuevas dificultades pueden eventualmente estimular o configurar una crisis, pero esta vez de otra naturaleza.

Entre las empresas investigadas, encontramos una gran variedad de situaciones que reflejan bien la realidad actual de este tipo de empresas en Brasil. Algunas representan casos típicos de éxitos después de una larga jornada de luchas y dificultades, con mayor o menor apoyo por parte de entes externos a las empresas y mayor o menor grado de flexi-

bilidad en relación con principios que pueden ser considerados ideales para la autogestión. Otras, en tanto, a pesar de seguir más de cerca tales principios, continúan todavía luchando para sobrevivir, funcionando a título precario, y muy por debajo de lo que podría valorarse como patrones aceptables de producción para el contexto actual del mercado. Las personas trabajan por una remuneración más baja (en ocasiones, cerca de la mitad) de lo que paga la misma actividad en el mercado formal, pero lo hacen por absoluta falta de oportunidad y alternativa real, concreta. Nuestros sentimientos fueron de desánimo ante la constatación desnuda y cruda de las dificultades presentadas por una realidad bastante inhóspita para este tipo de empresas; pero después de cierto tiempo, también resulta válido considerar la hipótesis de que acciones de política pública provocan optimismo, por la obstinación con que los más desfavorecidos resisten y buscan conocer y conquistar los caminos de la recuperación y la integración.

Dejando al optimismo prevalecer (¿o será la pasión?) consideramos que, finalmente, si a pesar de tantas dificultades la empresa –y no son pocos los casos– consigue continuar funcionando, aunque precariamente, y disminuir, cuando no eliminar algunos de los problemas que enfrenta, puede obtener resultados bastante expresivos no sólo en el corto plazo sino también en el largo. La política a proponer debe considerar la reducción del desfase de la empresa en relación con lo que se considera el modelo socialmente necesario de desempeño de las empresas, con sus diversos aspectos y funciones. La utilización de figuras³ intenta facilitar una rápida visualización más o menos (im)precisa de ese abordaje, utilizando seis ejes a los cuales corresponden indicadores de desempeño (entre éxito y carencia) de seis elementos o variables estructurales: mercado, crédito, tecnología, gestión, forma de propiedad y participación institucional⁴. Pero ¿cómo evaluar lo que debe ser considerado como un buen desempeño para cada uno de estos elementos? Ello no siempre queda claro. Dependiendo de las respuestas y del intento de responderlas en la práctica, tal vez se pueda o deba pensar en la construcción de otro patrón alternativo de lo que sería ese desempeño socialmente necesario, que tomase más en cuenta las referencias que orientan la constitución de tales empresas; un patrón más próximo a lo que sería necesario socialmente. No obstante, para ello resulta necesario establecer y desarrollar un espacio propio en la vida económica de la sociedad.

Una de nuestras convicciones, que se consolidó en el transcurso de la investigación, consiste en que saber lidiar con la crisis en el corto

3 En tributo a Fernando Fajnzylber, que utilizaba una expresión similar.

4 Al respecto, gráficos 2, 3 y 4 con padrón de figuras y dos empresas investigadas.

plazo de manera legítima, en función de la participación de los trabajadores/propietarios en las diversas instancias de los procesos de toma de decisiones, implica cultivar una especie de musculatura *gestionaria* particular, que puede ser importante para desarrollar principios empresariales dinámicos y más adecuados al funcionamiento de las economías contemporáneas. La noción de autogestión puede ser entendida como un subconjunto de principios de democratización de los procesos de toma de decisión. La democracia del proceso de toma de decisiones está, en este caso, inherentemente asociada a la forma de propiedad colectiva de los medios de producción por parte de los trabajadores, y abre un abanico de posibilidades de acciones y desarrollos. Está en cuestión la legitimidad democrática del proceso de toma de decisiones, especialmente en la medida en que afecta el desempeño de la empresa en el corto y largo plazo, como cuando se establece el usufructo de economías de confianza.

Por ello mismo, ¿cabe indagar en qué situaciones es posible recurrir a una especie de gestión profesional sin herir los principios de legitimidad democrática del proceso de gestión de este tipo de empresas? Se trata de una cuestión no resuelta, o resuelta precaria y provisoriamente, en el ámbito de gran parte de las empresas que visitamos; pero existen indicios de que están entrando crecientemente en la pauta de decisiones estratégicas a tomar. Un ejemplo simple de los problemas a enfrentar: un trabajador de base de la fábrica –un soldador, por ejemplo– puede no ser competente y no tener interés en calificarse para tomar decisiones en otras áreas de la empresa, que posiblemente incluirían un conjunto de factores más complejos y difíciles de dominar (al menos, por él). Sin embargo, parece que esta cuestión está inherentemente asociada al éxito pues, en la medida en que la empresa crece en tamaño, su estructura organizacional y productiva se torna más compleja y, por más que no se desee, se torna cada vez más difícil participar de todos los procesos de toma de decisiones en cada momento.

Esta última indagación nos coloca claramente frente a la necesidad de precisar mejor, tal vez inclusive con alguna flexibilidad, lo que se entiende por democracia, en el sentido de una gestión democrática. Lo que parece así naturalmente conclusivo se debe a que los procesos de toma de decisión mejor informados y con la participación de personas calificadas para hacerlo traen mejores resultados. *Bien informados* significa estar aptos para responder a un conjunto diversificado de cuestiones que afectan a la empresa, muchas de ellas provenientes del ámbito exterior, utilizando, no obstante, estas cuestiones para examinar las referencias inherentes a la naturaleza –colectiva y solidaria– de la empresa. Estar calificado técnicamente para acciones y toma de decisiones implica que ciertas funciones sólo puedan –o tal vez sólo deban– ser desempeñadas por trabajadores pertenecientes a la naturaleza intrín-

seca de la empresa; es decir: cooperados o asociados. En tanto, como dijéramos, muchas veces esos trabajadores no tienen más aptitudes o calificaciones, quedando la alternativa entre optar por la formación de algunos de ellos –los que tengan mayor tendencia o deseo– o contratar profesionales externos que, es de desear, estén sintonizados con los propósitos de la empresa.

La decisión sobre la asignación de recursos disponibles, especialmente de la capacidad de trabajo y la respectiva remuneración, así como sobre la repartición de los resultados líquidos de la empresa, es otra cuestión de base fundamental para definir los rumbos de la empresa. Proveer remuneración similar para las actividades productivas de todos los trabajadores resulta más fácil cuando las empresas son de menor capacidad, y las tarifas de todos los trabajadores más o menos homogéneas. En cambio, cuando se tienen procesos de producción social más amplios y complejos, es muy difícil –si no imposible– mantener el principio de la igualdad de remuneraciones. En el ámbito mercantil en el que actúan, parece inevitable que a las actividades diferentes –en términos de complejidad, exigencia de calificación, dispendio de energía, grado de peligrosidad, etc.– deban corresponder remuneraciones diferentes. Aún más en las empresas autogestionarias que están encaminándose hacia esa lógica, aunque cuidando de no permitir distorsiones que provoquen mayores tensiones en el ambiente de trabajo.

La buena distribución de las remuneraciones por las actividades de trabajo y del valor a ser atribuido a las cuotas-partes son cuestiones importantes para brindar estabilidad a la trayectoria de recuperación y posible crecimiento. En primer lugar, no pueden existir disparidades de remuneraciones en el interior de la empresa que provoquen sentimientos de animosidad entre sus integrantes. Encontramos variaciones máximas en la franja próxima de 1:6 (uno a seis), y el artificio de la contratación ha sido, hasta cierto punto y en la mayoría de los casos, utilizado para *contornear* esa norma. La remuneración de cada trabajador no debe, por tanto, ser tan baja como para estimularlo a buscar un puesto de trabajo formal⁵, probablemente como empleado asalariado de una empresa capitalista cualquiera, próxima, en la misma región. Por otro lado, las remuneraciones de estos trabajadores no pueden ser tan altas, al punto de fomentar las eventuales distorsiones de remuneración en el interior de la empresa pues, en extremo, ello puede afectar la rentabilidad del negocio en sí, en la medida en que disminuyen las

5 Existiendo cartera profesional asignada, ello aún continúa siendo un referencial de socialización fortísimo para dichos trabajadores.

ganancias o excedentes que deben revertir al fin del período para todos los trabajadores propietarios, cooperados y asociados.

Como puede observarse, definir el resultado líquido de la empresa, los excedentes en el caso de las cooperativas, y en particular qué hacer con ellos son también puntos de destacada importancia para este nuevo tipo de empresa. Dos tendencias se contraponen. La primera es la de que las remuneraciones más modestas para los cooperativizados a lo largo del año pueden ser compensadas con el reparto de excedentes más significativos al final del período (lo que correspondería a la ganancia líquida anual o los resultados a distribuir en una empresa capitalista normal). De hecho, este condicionante queda realizado por la naturaleza de la empresa autogestionaria y por la contraposición de los intereses tanto de corto como de largo plazo. De otro lado, como en cualquier empresa enfocada a la actuación de los mercados capitalistas, la trayectoria de máximo crecimiento está asociada a la mayor tasa de reinversión, lo que implica menor distribución de ganancias o, en su caso, de excedentes. Algunas empresas preestablecen un porcentaje fijo de los excedentes para ser distribuido anualmente y/u otro porcentaje para ser reinvertido.

Aún en el mismo ámbito aparece la cuestión de las cuotas y la determinación de su valor. Este punto fue uno de los que presentó una resolución más diversa entre las empresas de la muestra. Los dos extremos del problema son: de un lado, valores de cuotas bastante reducidos o casi insignificantes que hacen que la salida de un trabajador de una cooperativa, después de mucho tiempo de trabajo, no le permite retirar un valor mínimamente significativo y que pudiese hacer las veces de paga o recompensa por el tiempo de servicio. No sólo eso, tal procedimiento hace que nos aproximemos al llamado principio de la libre adhesión, dado que el monto financiero deja de representar cualquier barrera expresa para que un trabajador se convierta en cooperado, indistintamente del tiempo de trabajo u otro mérito que se quiera establecer como exigencia para la adhesión. Por oposición, las cuotas cuyos valores fueron establecidos en niveles más elevados hacen que el derecho a ellas funcione como si fuese una jubilación para un trabajador que se retira de la cooperativa. El problema reside en que tal valor elevado funciona muchas veces como un incentivo para que el trabajador se retire de la cooperativa con anterioridad al tiempo que correspondería a una posible jubilación.

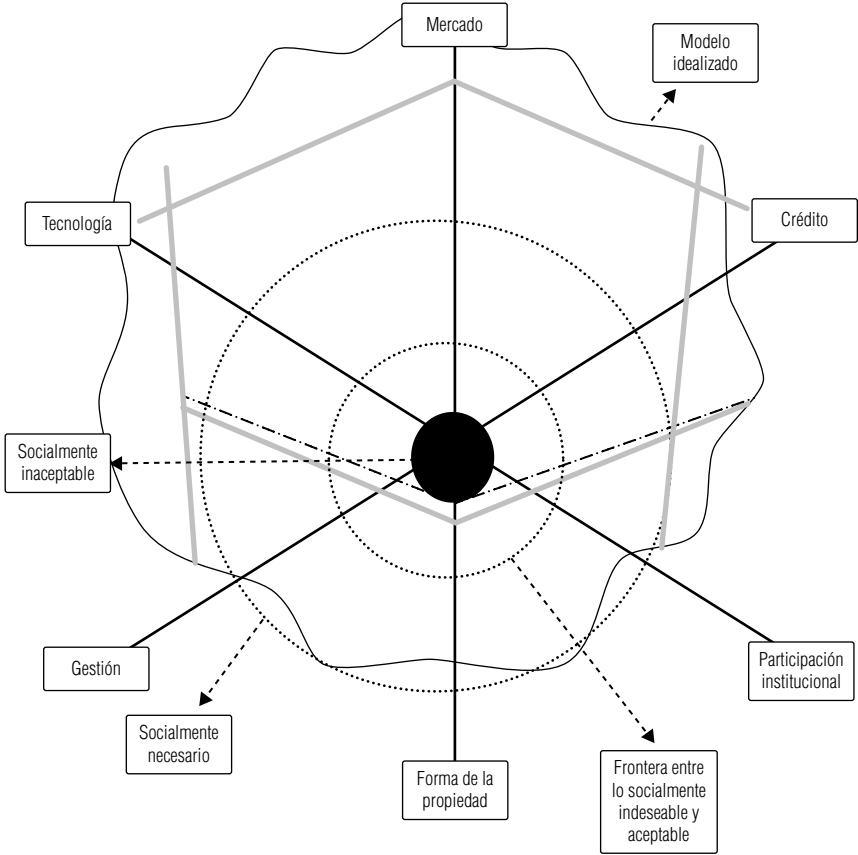
Para concluir, cabe aún hacer algunas observaciones y recomendaciones, aunque todavía haya espacio para profundizar y perfeccionar los resultados apuntados. Además, esa es precisamente nuestra primera conclusión: que este trabajo debe continuar de modo que sus resultados sean más ajustados, relevantes y operativos. Una segunda conclusión

es que es necesario escapar de las trampas legales anteriormente montadas, pues la ley de las cooperativas brasileñas no reconoce como distintas estas empresas autogestionarias, dificultando así la formulación de políticas públicas específicas. Por otra parte, la ley en vigor ya tiene grupos (de intereses) beneficiados, que son fuertemente representados en la cámara legislativa federal, impidiendo su alteración y/o adecuación. Tal vez fuese el momento de discutir la formación de un nuevo ente económico con función social específica, a semejanza de lo que hizo España en los años ochenta. Desdoblando lo anterior para una tercera conclusión, al encontrar que las situaciones encontradas son muy diversas tanto en términos cuantitativos como cualitativos, estamos convencidos de que la eficacia de una política pertinente aumentará en la medida en que se simplifique lo más posible el conjunto de reglas a legislar –además de ser sólidas y legítimas, naturalmente–, de modo que permitan suficiente flexibilidad para el trato que cada caso exigirá. En este espíritu sugerimos preliminarmente, considerando el escenario de que la legislación debe limitar tanto la proporción máxima entre trabajadores cooperados o asociados como de trabajadores contratados permitida, podría no herir el espíritu de estas empresas autogestionarias, que dicha relación sea de 1:1 (uno a uno). Del mismo modo, debe ser tratada la relación entre la propiedad de los trabajadores y de agentes externos a ella (capital privado o participación pública), garantizando siempre la mayoría (50% + 1) para la propiedad de los trabajadores.

Una cuarta y general conclusión tiene que ver con el sentido de la política, que debe ser eficaz para estimular y facilitar el movimiento de las empresas de una posición más próxima del mínimo socialmente aceptable en dirección a los modelos socialmente necesarios vigentes en la economía para cada uno de los elementos estructurales del segmento. Aquí el concepto de socialmente necesario tendría, entonces, un doble significado o naturaleza: tanto la de ser un modelo vigente de producción social, o estado del arte, como la de volver intrínsecamente la atención hacia una demanda social, algo que resulta necesario socialmente⁶, y por tanto, debe ser valorado de manera no mercantil.

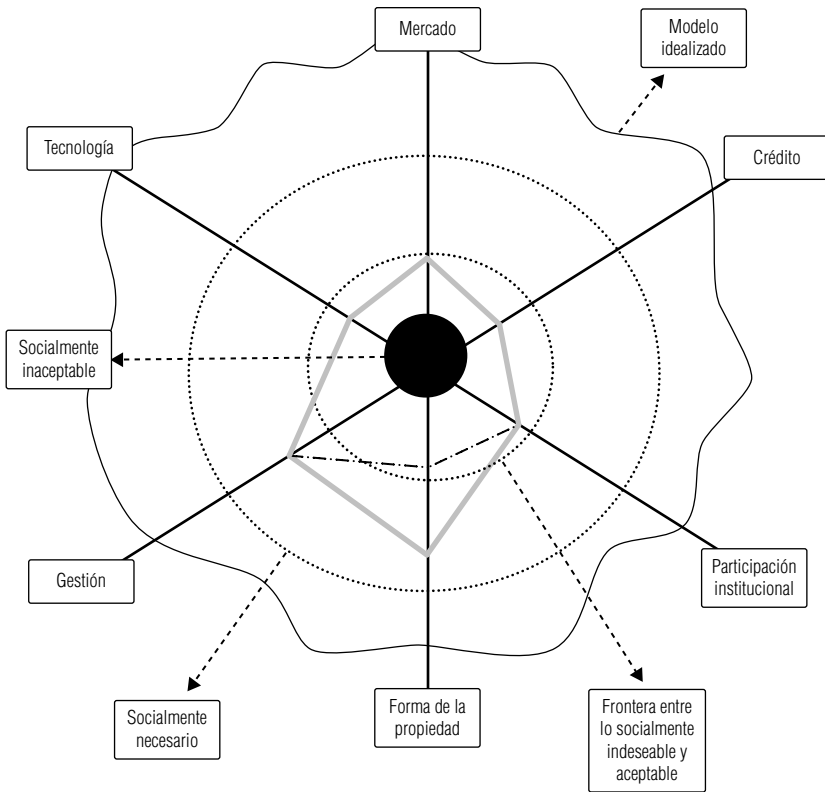
6 En *La economía política del crecimiento*, Baran y Sweezy (1967) confundieron estas dos naturalezas del concepto de *socialmente necesario*.

Gráfico 2
Figura de las empresas autogestionarias
Modelo empresarial



..... Representa la forma de propiedad de los activos empresariales.
———— Representa la forma de propiedad de los trabajadores asociados.

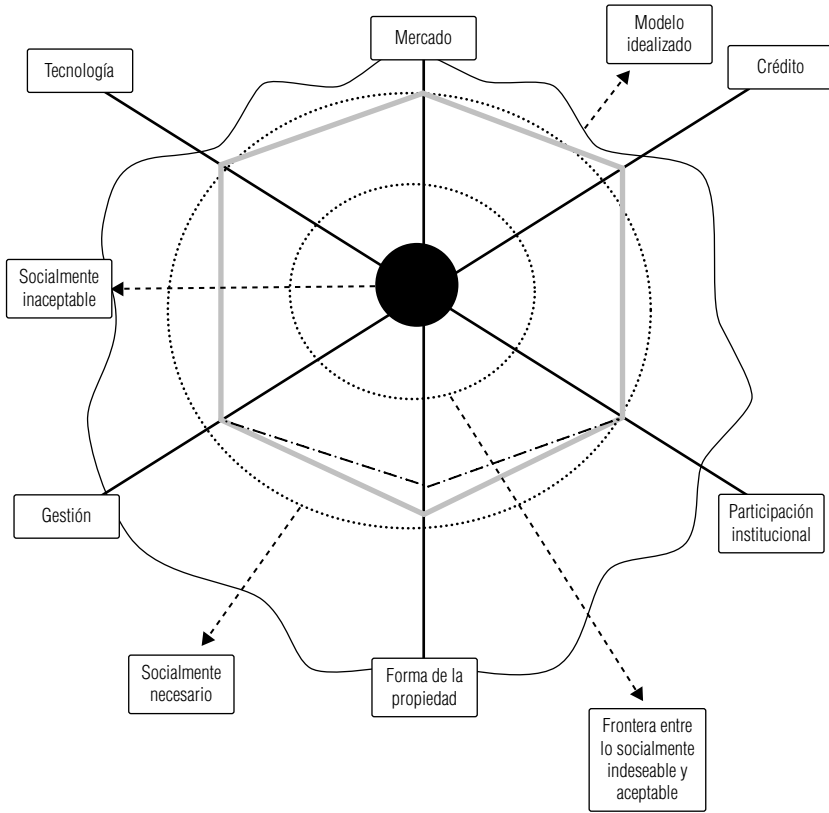
Gráfico 3
Figura del EAa



..... Representa la forma de propiedad de los activos empresariales.
 ——— Representa la forma de propiedad de los trabajadores asociados.

La Cooperativa asume una herencia muy pesada en su constitución, quedándose con todo el pasivo laboral de la antigua empresa. Iniciaron las actividades con la deuda proveniente del antiguo propietario, que después desaparece. También con una deficiencia crónica de crédito, en especial de capital circulante. La maquinaria es más antigua, con más de cincuenta años, y las mejores máquinas fueron embargadas debido a las deudas vencidas. Incluso, la única computadora de la empresa fue retirada. Se reinstaló a algunos pocos trabajadores, quienes resisten y proponen fórmulas para su recuperación. En cuanto a la forma de propiedad, los activos son de la Cooperativa, aunque los compromisos de los activos son embargados judicialmente. No todos los trabajadores asociados desempeñan tareas en la empresa.

Gráfico 4
Figura del Eap



..... Representa la forma de propiedad de los activos empresariales.
 ——— Representa la forma de propiedad de los trabajadores asociados.

Se trata de una empresa en recuperación que alcanza niveles objetivos de superación de las crisis, desarrollando condiciones de innovaciones tecnológicas, mercado, forma de propiedad y gestión a partir de la participación institucional y el acceso al crédito significativo para la viabilidad a largo plazo. Ha creado una fórmula de organización en 2º grado, una Central de Cooperativas, que internaliza las necesidades del proceso productivo y el acceso al mercado. Su resultado es un indicador altamente positivo para el éxito definitivo de las empresas de autogestión. Resulta importante destacar que, a pesar de la forma de propiedad —que está dividida entre asociados y empresarios— existirán disposiciones estatutarias y procedimientos establecidos para asociados de los empresarios en un período de hasta tres años.

BIBLIOGRAFÍA

- Baran, P. y Sweezy, P. 1967 *La economía política del crecimiento* (México DF: Fondo de Cultura Económica).
- Tauile, J. R. 1989 “Novos padroes tecnológicos, competitividad insdustrial e bem estar social: perspectivas brasileiras” en *Revista de Economía Política*, N° 3, julio-septiembre.