

III Encuentro euro-mediterráneo de la Economía de l@s trabajador@s



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
COMITÉ CONFEDERAL**

C\ Sagunto, 15 - 1º. Madrid. Tf: 91 447 0572 y 448 6812. Fax: 91 445 3132 E-mail: spcc.cgt@cgt.es

Madrid, 2nd April 2019

*The original of this text was made in Spanish. there may be translation errors. We apologize.

Self-management and the workers economy

*We believe that self-management is a practice that synthesizes individual and collective will and determination, in order to solve common problems directly, without delegation to institutions and / or political parties. In this sense, it is constructed contrary to capitalist practices through cooperative association and the free and equal participation of all its members.
Bicicleta nº17-18, 1979, Bertolo.*

In this presentation, our aim is to talk about the economy not just in neoclassical terms, but rather in a more comprehensive manner, considering all factors affecting the satisfaction of human needs, including the provision and management of resources, as well as all the social relationships that make them possible and enable us to advance, individually and collectively.

Within this framework, we place Self-management, with a capital S to emphasize its relevance, as a concept with which we identify ourselves, in as much as it signals the path towards social transformation. As we understand it, Self-management is a tool that shall enable us to overcome this hierarchical, capitalist, centralist, authoritarian society and build an egalitarian, demerchandized and federalist one.

As a project to take over production and assume the daily management of our lives, Self-management situates us outside the system, beyond the State and all capitalist institutions. For us, Self-management is more than workers gaining control of a company and running it. That would simply transfer the power that the bosses formerly had over the workers to a new system of power in which some workers would dominate over others. Rather, vertical power must be dissolved and a new horizontal power created, an Assembly of workers whose members shall recognise each other as equals and be willing to become involved collectively.

Modifying the internal decision-making structures would enable us to take a step forward by changing the system of relations within the walls of the factory. This is not a minor thing. However, it will not change anything for those same producers once they open the door of the factory and walk outside. Self-management should be constructed as a framework to enquire about, and make decisions on, issues affecting our personal relationships inside and outside our workplaces. We should take into consideration not only how production is organised but also what is produced, what its utility is, what it is actually used for or how it is consumed, and what its environmental impact is, and bring in the issues of gender, ecology, racism, and segregation, among

other questions. At the same time, it must suit the management of all social spheres beyond workplaces.

Every self-managed company must become a benchmark for change. It should stand as a model of how social fabrics can be built in order to avoid the exploitation "of man by man".

From our anarcho-syndicalist position, it is our view that trade unions should promote forms of economic management organized by and for workers. In this, we are assuming that all unions, that trade unionism as a whole, effectively express the might of organised workers fighting for the defence and improvement of their working conditions as part of a wider struggle for social transformation towards an egalitarian society. We know that this is not the case, and we are aware that we articulate our proposal from a Eurocentric perspective, as it is based on the European framework of labour relations and the organisational features of European trade unions.

Nonetheless, within this particular realm we cannot accept merely reactive union actions in the face of dismissals, sanctions, or closures. Unions must propose, spread, and encourage their affiliates to act in order to prevent future crisis and advance alternatives before damages occur. In terms of production management, we must constantly act in order to infuse among the workers that neither centralized planning nor capitalism are the only, nor the best means for running a company.

Trade unions, by means of their own training sections as well as relying on the work of expert groups on law, commerce, monetary analysis, and the management of material and human resources, must provide training opportunities for their affiliates so that they can gain further knowledge on these matters and:

- assume the idea that we can and should collectively pursue our legitimate individual aspirations on issues like wages and working conditions
- become aware that collective struggles are much stronger than the sum of individual struggles
- take notice of the role of each person within the production processes of each company
- consider the social impact of the products they manufacture
- realize of the need to act locally but with a global perspective

Through their propaganda and actions, unions should spread the idea that being a worker, an employee, a producer, is something to feel proud of and responsible, getting fuller awareness of what we produce, how it is manufactured, what it is used for and what the impact that the product has in society is.

Together with our stand against the abuses of capitalism and of the capitalists, we must foster the creation of tools that enable us to overcome the current economic system and remove those who sustain it.

To conclude, before the closure of a company – whether for economic, technical or organisational reasons – we should not only defend the jobs but also seek for alternatives in order to keep the company functioning. For that to take place, we need to launch ongoing training processes enabling workers to become aware of all the information and skills that are needed for the running of the company, and thus to pave the way for that critical moment in which the replacement of the employer by collective management finally occurs. For collective management is not only possible but may also be profitable.

We must be proactive and promote these actions! That this the responsibility of any union aiming at social transformation.

Paper presented to the III Euro-Mediterranean Workers' Economy Gathering, to be held in Milan on 12-14th April 2019, at the recuperated company RiMaflow, Trezzano sul Naviglio, Milan, Italia.

Autogestión y economía de los trabajadores y las trabajadoras

Nosotros creemos que la autogestión es una práctica que sintetiza la voluntad y determinación individual y colectiva, a fin de resolver problemáticas comunes de manera directa, sin delegación en instituciones y/o partidos políticos. En tal sentido, ésta se construye de modo contrario a las prácticas capitalistas mediante la asociación cooperativa y la participación libre e igualitaria de todos sus integrantes.

Bicicleta nº17-18, 1979, Bertolo.

Pretendemos hablar de economía no solo en el apartado que más habitualmente se conoce, la vertiente económica, sino también en sus apartados referentes a la satisfacción de necesidades humanas mediante recursos propios y a la estructura que se teje socialmente para funcionar y prosperar individual y colectivamente.

Y, en el centro de todo ello, nosotros colocamos con mayúscula la palabra Autogestión, como concepto que permita reconocernos y darnos paso a crear la transformación social, como método para pasar de esta sociedad

jerarquizada, capitalista, centralista, autoritaria a otra igualitaria, desmercantilizada y federalista.

Autogestión es el concepto que nos permite reconocernos fuera del sistema, autónomamente del Estado o las instituciones capitalistas, a partir del control de la producción y de la gestión de nuestras vida.

No compartimos que autogestión sea únicamente la toma del poder en la empresa por parte de los trabajadores. Eso sería simplemente trasladar el dominio que antes tenía el patrón sobre las obreras y obreros a un nuevo sistema de dominio de unos obreros sobre otros. El poder vertical antiguo debe disolverse y transformarse en un nuevo poder horizontal cuyo detentador es la Asamblea de trabajadores y trabajadoras, basado en un reconocimiento total de igualdad entre todos sus componentes y con una voluntad de implicación colectiva.

Así, modificando la estructura interna de decisión habremos dado un paso adelante y cambiado el sistema de relaciones dentro de las paredes de la fábrica, lo cual no es poco, pero nada cambiará para esos mismos productores al momento que abran la puerta y salgan al exterior.

La Autogestión debe contemplar hacerse preguntas y tomar decisiones que afecten a las relaciones personales dentro y fuera de la empresa y también sobre asuntos como aquello que se produce, su utilidad, forma de consumo, consecuencia medioambiental, implicación en el entorno,...

Al tiempo, debe pretender ser una pieza que encaje en la sociedad y extender su forma de gestión a todos los ámbitos de la misma. Las cuestiones de género, ecología, racismo, segregación,...no pueden serle ajenas.

Cada empresa autogestionada ha de ser un referente de cambio, un modelo de cómo se puede construir un tejido social ajeno a la explotación "del hombre por el hombre".

Para concluir, desde nuestra posición anarcosindicalista, consideramos que también la organización sindical debe fomentar la economía gestionada por, desde y para los trabajadores y las trabajadoras.

Partimos aquí de la premisa previa, no siempre cierta, de que todos los sindicatos, que todo el sindicalismo, está conformado por organizaciones o grupos de trabajadores y trabajadoras que luchan por la defensa y mejora de sus condiciones laborales y como parte de una pelea por la transformación social hacia una sociedad igualitaria. Y también somos conscientes de que lo planteamos desde un prisma eurocentrista de la estructura legal y real de las organizaciones sindicales y las relaciones laborales.

Dicho esto, no debemos aceptar que la acción sindical sea solamente reactiva frente a despidos, sanciones, cierres,...Las organizaciones sindicales han de proponer, divulgar, fomentar la acción de su afiliación para prevenir quiebras futuras y para plantear alternativas antes de que se produzcan los daños. Y, en materia de gestión de la producción, han de estar en permanente activismo para inculcar entre los trabajadores que ni la planificación centralizada ni el capitalismo son las únicas vías, ni las mejores, para el funcionamiento de una empresa.

La organización sindical, mediante sus propios departamentos de formación y apoyándose en la labor de otros colectivos externos de análisis legislativo, mercantil, monetario, de gestión de recursos materiales y de personas, o debe:

- aportar formación a sus afiliados y afiliadas para conocer sobre esas materias.
- para saber de qué manera debemos y podemos ir haciendo colectivas nuestras legítimas aspiraciones individuales en temas de salarios y condiciones laborales
- aprender cómo la lucha colectiva es mucho más fuerte que las sumas individuales.
- Tomar conciencia del papel que cada uno tiene dentro del proceso de producción de cada empresa
- el papel que la empresa en que nos desarrollamos tiene en su entorno local, provincial, nacional.
- La repercusión social del producto que acabamos elaborando.
- La necesidad de la acción local con visión global.

Y mediante su propaganda y su acción debe el sindicato difundir la idea de que ser trabajador/a, empleado/a, productor/a,...es algo de lo que sentirse orgullosos/as y responsables. Por tanto también deberemos tratar de saber qué fabricamos, cómo se fabrica, para qué sirve y cómo se inserta ese producto en la sociedad.

Y, junto a la denuncia de los abusos del capitalismo (de los capitalistas) deberemos generar la capacidad de crear herramientas que vaya sustituyendo ese modelo y a quienes lo sustentan.

Concluyendo: cuando se nos plantee el cierre de una empresa – por razones

económicas, técnicas y/o organizativas - deberemos defender los puestos de trabajo y encontrar vías alternativas para continuar con la empresa abierta. Pero, también antes de que eso suceda, deberíamos tener un proceso permanente que vaya induciendo a los propios obreras y obreros hacia ser los gestores de toda la dinámica de esa empresa y así abonar el terreno para que llegue el día en que decidamos nosotros y nosotras reemplazar al patrón por una gestión colectiva, aún funcionando rentablemente la producción,.

Seamos promotores, seamos proactivos. Esa es una responsabilidad de todo sindicato que pretenda una transformación social.

Secretariado Permanente

Comité Confederal CGT