

Grupos, grupalidades y poder¹

Horacio Foladori.

La noción de grupo es relativamente nueva en la historia, tan nueva que parecería que fuese ayer cuando ciertos agudos observadores se percataron de que el grupo era una nueva unidad, un nuevo objeto que debía ser estudiado. Lewin tiene mucho que ver con eso y comenzó a investigarlo con habilidad, no puede negarse su singular aporte a este nuevo objeto de estudio. Alguien miró desde más lejos, desde el helicóptero se pudo divisar el bosque en la medida en que los árboles fueron perdiendo sus contornos. Poner el énfasis en el bosque es perder de vista los árboles, no se pueden percibir ambas cosas a la vez. Un bosque que se mueve, amenazante, es la notable imagen de Macbeth. Kaës (2011) lo llama *Un singular plural* para explicar esta amalgama de efectos entre lo igual y la producción de la diferencia, entre lo que une y consolida versus lo que separa y divide.

Pero he aquí que surge la pregunta por la historia, por lo primero, estas preguntas por el huevo o la gallina, por el grupo o el individuo, por la grupalidad o el colectivo. Y si bien podemos decir que este planteo puede resultar estéril pudiera no serlo si de la producción de subjetividad se trata. Caparros(2004), con fundamentos opta por “y el grupo creó al hombre”. Es la imagen de esas magestuosas olas en Hawaii donde pueden percibirse, casualmente en la cresta de la ola, una infinidad de gotas de agua que presas del viento, viajan algunos metros para caer nuevamente sobre el mar disolviéndose al instante. ¿Será eso lo que nos ocurre a los humanos cuando nos incorporamos a una masa? Freud diría que sí, buena parte de la identidad, como la diferencia con otras gotas se pierde. Se pierden controles, se instala el cuerpo de la masa, su piel, sus órganos, todos resultamos arrastrados por su flujo.

Bauleo (1997) es de los que se preocupan por la grupalidad, término complicado de definir porque alude simultáneamente tanto al origen común de masa como a su movimiento interno y externo. Opto por situarlo en las coordenadas del existente original indiferenciado del cual luchamos permanentemente por emerger, como quien habla cuando el grupo está en

¹ Conferencia dictada en Monterrey, México, el 12 de marzo de 2018.

silencio: muestra una diferencia. El resto permanece anónimo, disuelto, hasta sin pensamiento: no se tiene palabra, no se puede pronunciar palabra, se está atrapado por la angustia en una grupalidad que embriaga.

Bleger(1971) aporta lo suyo, la idea de sincretismo como lo basal-originario de estas formas de relación fundante de lo indiferenciado que portamos como tendencia a una vuelta a los orígenes, vale decir, a confundirnos en la medida en que nos co-fundimos en ese sustrato de masa. Momento previo a la posibilidad de la diferenciación y de una relación al otro, un vínculo, el registro de la psicosociabilidad.

Pero estos desarrollos son posteriores a la creación de ópticas nuevas apoyadas en Lewin pero generadoras de enfoques novedoso cuando de la grupalidad se trata. El psicoanálisis se interesa por los grupos en los estudios de Bion y Foulkes estudiando las características propias de los bosques y sus colores, sus límites y claros tomando buena distancia de toda pregunta por las individualidades. Pichon-Rivière es el primero que se pregunta por la emergencia, por una articulación complicada entre el sustrato de la grupalidad- siembre borboteante (para utilizar una expresión freudiana atribuida al Ello) – y la emergencia de la individualidad en aquel que logra diferenciarse del magma. ¿qué tiene ese individuo de la totalidad plural y que tiene de propio, como es esa diferencia? Y toma dicha emergencia como acontecimiento en tanto allí hay algo de un proceso que se hace visible en un instante único: emerge por algo y a su vez portando una cierta representación: emerge de algo que lo representa en dicho acto.

Es el modelo del chivo emisario que Pichon toma de F.K. Taylor (1953). Sostengo esta tesis por cuanto en los albores de la 1ªEscuela Privada de Psiquiatría social, Pichon hace traducir y publica *Un análisis de la psicoterapia grupal* de Taylor ya que seguramente conocía muy bien su texto anterior sobre el chivo emisario.

En fin, en todo caso la teoría del chivo emisario es el antecedente más claro de la teoría de las tres D que Pichon (1979) formulara con posterioridad.

Lo interesante de la teoría del chivo es que se produce una cierta figura entre los participantes (depositantes) el Chivo (depositario auto ofrecido sacrificialmente) y la depositación (contenidos insoportables para el grupo que han de ser colocados fuera de este) estructurado en base a la fantasía

de una mejoría posible al interior del grupo si se logra la evacuación de los contenidos rechazados.

Esta figura abre a la consideración de un cierto pacto secreto entre todos los participantes, incluyendo al Chivo que asume estoicamente y con goce la función de evacuación para poder salvar al grupo de su temida destrucción. Pero además sitúa al grupo en una difícil coyuntura ya que la expulsión solo se cumple en la fantasía, constatándose posteriormente la persistencia de “la maldad” en su interior lo que ha de promover nuevamente la “elección-ofrecimiento” de un nuevo chivo, constituyéndose un fenómeno repetitivo de previsibles consecuencias: la enfermedad y posible extinción del grupo, su disolución y muerte.

Freud(1913) hace nacer al ser humano (como producto cultural) no como en tanto individuo de una especie sino desde el grupo de hermanos que han de nuclearse, ponerse de acuerdo, idear un plan y llevarlo a cabo gracias al invento del lenguaje. En la fase previa de la horda ello no era posible. La estructura vertical del Edipo sucumbe ante el asesinato del padre para instalarse entonces la estructura horizontal del grupo de pares. En todo caso la instalación del grupo de pares, de iguales, es condición – mediado por el lenguaje – para ser eficientes en la muerte del padre y de la fase animal de la especie humana que finaliza dando origen a la cultura. Así para Freud, las estructuras verticales pertenecen al registro de la especie mientras que las horizontales son las productoras de igualdad y de civilización, gracias a la existencia de desarrollo del pensamiento es que se ha progresivamente logrado controlar la pulsión, lo que queda del instinto animal.

Por tanto, se puede decir que Freud muestra un momento de masa indiferenciada (la horda) y un momento de psicosocialidad (el grupo de hermanos) en el que surge la diferenciación y la identidad de cada quien sobre el sustrato de lo indiferenciado – como muestra Bleger. Así, el origen de la civilización coincide con el primer grupo de la historia en esta reconstrucción desde el aposteriori. Decía Freud que nada de lo animal nos es ajeno lo cual no implica permanecer en el nivel de especie sino más bien desarrollar en todas las líneas el avance cultural, a pesar del malestar que ello genera.

Freud ya muestra lo que posteriormente señalara Guattari: El asunto de que la realización de la tarea es en rigor la primera parte de la acción del grupo (la

tarea de matar al padre), pero con eso solo no hacemos cultura. Si simplemente se hace bien la tarea se corre el riesgo de repetir una y otra vez la misma estructura. Lo importante es poder realizar al mismo tiempo una meta-tarea, esto es, que el grupo pueda reflexionar acerca de lo que ocurre al interior del grupo cuando hace la tarea. Que el grupo pueda pensar sobre la repeticiones, que pueda tomar distancia de su propia imagen para mirarse con distancia y descubrir que si bien la tarea de matar al padre era una importante tarea ahora ha de poder renunciar a sus estereotipos. Es cuando se amplía el grado de conciencia, momento en el cual se abre a la posibilidad de lo nuevo, de lo creativo, de lo diferente (entendiendo esto como no repetir la historia) Guattari lo muestra en esta formula sobre el grupo en si y el grupo para sí, ya que este es el grupo que crece. Menuda tarea... de titanes.

Mapuches

Ahora quiero hablar de los mapuches, de una cultura que vive en la Araucanía chilena y argentina habitada por una población extensa de mas de un millón y medio de habitantes en el lado chileno. Esta cultura sufrió los avatares de una guerra “de pacificación de la Araucanía” desarrollada por el novel estado chileno que motivado por lograr una cierta unificación territorial (el territorio mapuche ocupaba un lugar entre dos colonizaciones españolas: al norte del Bio Bio y en la región del sur del país) pero sobre todo para apropiarse de extensos bosques de los territorios mapuches. El Estado chileno inició una guerra de exterminio siendo los sobrevivientes reducidos a reservaciones, confiscándoles sus tierras. Esta cultura vive organizada en pequeñas comunidades con desarrollos amplios y variados en diversas ramas de la vida social. Nunca fueron derrotados porque en la medida en que no conformaba un Estado, los triunfos del ejercito chileno eran parciales a nivel solo de pequeñas batallas. Aun hoy en día hay comunidades que desarrollan diverso tipo de lucha para defender y recuperar sus tierras frente a un Estado que aún no los reconoce como etnia, como cultura, y no les reconoce sus pertenencias territoriales y culturales ancestrales.

Los mapuches se inscriben por derecho propio en los estudios que ha realizado Pierre Clastres en los 70 y que han dado origen a una serie de estudios sobre antropología política bajo el nombre de Sociedades contra el

Estado. Es decir, como buen estructuralista y discípulo directo de Levi Strauss, Clastres sostiene que no es que hay pueblos que no cuentan con la forma Estado porque son primitivos, no se han desarrollado lo suficiente o viven aún en la lucha por su sobrevivencia, sino que son pueblos que evolucionaron de otro modo, no viven en la economía de la subsistencia sino en una economía de la abundancia y mantienen una serie de normativas sociales tendientes a evitar las concentraciones de poder a nivel social al punto de que el poder nunca es delegado en otros, sino que lo ejercen plenamente siempre todos los integrantes del grupo social. Por tanto, están contra el Estado y hacen todo lo posible por evitar que, en todo caso, este se instale.

Si bien Clastres (1974) realizó sus estudios en los 60 en el Mato Grosso con los guaraní, también recaba información de los apaches, cheyenes, etc, tanto como de los yanomani que aún viven muy apartados de la civilización occidental en la selva venezolana.

Mis amigos antropólogos especialistas en los mapuches son coincidentes en señalar que los mapuches se inscriben con todo rigor en lo descrito por Clastres ya que se cumplen fielmente aquellas pautas de organización social que garanticen la existencia de un no-Estado, vale decir de una radical igualdad entre todos los que conforman el todo social. La sociedad es una e indivisa, en el sentido de garantizar la permanente igualdad de todos sus miembros, evitando, incluso prohibiendo, las diferencias que promueven las concentraciones de poder.

Si traigo a colación a los mapuches es porque ellos tienen algo que enseñarnos. Resulta que cuentan con un dispositivo para la solución de conflictos tanto internos como externos. Se trata de un mecanismo asambleario conocido bajo el nombre de *shawun*. Este procedimiento supone la reunión completa de todos los habitantes del lof (conjunto de personas que forman una unidad de convivencia) la que puede abarcar entre 100 a 200 personas según el caso y en el que participan activamente todo individuo de más de 12 años. Los loncos y las machis (se podría decir que son las autoridades ancestrales y medicinales del grupo) también están incluidas sin reconocérsele más autoridad que la que emana de sus palabras. Pues bien, este grupo grande se aboca a discutir el tema que los reúne funcionando ininterrumpidamente los días que se requieran hasta que se pongan todos de acuerdo en como solucionar el asunto. Es decir el criterio que prima es el del consenso. Esto les da una posición única y sobre todo

preserva al grupo de la división. Esta máxima ha sido también señalada en el Martín Fierro, de José Hernández (periodista, poeta, político argentino que desarrolló la literatura gauchesca, en los siguientes versos-consejos del viejo Vizcacha.

Los hermanos sean unidos
Esa es la ley primera
Que tengan unión verdadera
En cualquier tiempo que sea
Porque si entre ellos pelean
Los devoran los de ajuera.

El grupo mapuche entonces sale fortalecido del *shawun* y con una posición única, lo que les confiere fortaleza para enfrentarse a los asuntos que tengan que resolver. No siempre se recurre a él para solucionar problemas pero está esa herramienta en el imaginario ancestral del pueblo. Me parece un interesante ejemplo que nos puede ayudar a pensar en una estructura social igualitaria, sin concentraciones de poder y en consecuencia sin jerarquías.

Otro ejemplo que deseo traer para que reflexionemos tiene que ver con las llamadas Fabricas sin Patrón mejor llamadas Unidades de Producción Recuperadas por los Trabajadores.

El fenómeno de las UPRT irrumpe en la esfera social y política a partir de la crisis económica suscitada en el Cono Sur alrededor del 2000². Las empresas ven menguar sus ganancias y ya sea por medio del abandono de las mismas o ya por el vaciamiento que produce la patronal (declaración de quiebra) retiran todo producto vendible en el mercado e incluso en muchos casos dejan salarios y diversos aportes previsionales impagos.

Frente a esta situación los obreros en algunos casos se organizan, primero para ocupar y luego para poner a funcionar nuevamente el emprendimiento,

² S.Fernández (2010) consigna que la primera experiencia de recuperación de empresas en quiebra (en Brasil) tuvo lugar en 1991 y en 1994. “El fenómeno adquirió tal magnitud que dio lugar a la conformación de la Asociación Nacional de Trabajadores en Empresas Autogestionadas (ANTEAG). Luego siguieron Argentina y Uruguay que contaron con experiencias iniciales. En Paraguay hay un par de casos. Chile vio su primer emprendimiento recuperado en 2013 según el Documental Sin Patrones de Jorge Espinoza. También en Italia, Francia, Grecia y Turquía se han dado emprendimientos de esta clase.

teniendo como objetivo inmediato la defensa del puesto de trabajo, lo que garantizaría mantener ingresos para el núcleo familiar.

Este movimiento se diferencia radicalmente de otros fenómenos como el de estatización de empresas bajo control obrero o aquel de los cordones industriales (Castillo, 2009, 2013) en el Chile de la Unidad Popular, frente a la necesidad de mejorar la producción ante maniobras de la patronal, por cuanto hay en estos avances un definido proyecto político impulsado por grupos o partidos, como parte de una estrategia socio-política más amplia.

Sorprende que en las UPRT el movimiento de los trabajadores es al margen de todo proyecto político; más bien se trata de defender la fuente de trabajo. Esto genera diversas reacciones en el medio político en el cual no necesariamente la izquierda ni las centrales gremiales concuerdan con la forma y el objetivo en que se lleva a cabo la recuperación del emprendimiento productivo. Se habla de recuperación ya que en el estatuto de asalariado es mucho lo enajenado del trabajador. En muchos casos la puesta a funcionar del emprendimiento supone mucho trabajo voluntario ya que no cuentan con préstamos o capital de giro para la compra de materia prima. Un documento intersindical dice:

(Lopez y Bello, 2014: 91) “Todos los emprendimientos generados por los trabajadores tienen una etapa de acumulación de capital a través de la realización de importantes jornadas de trabajo voluntario sin la retribución adecuada y respetando condiciones dignas de trabajo; en la medida que no cuentan con un capital inicial de inversión. Es su forma de inversión pues solo se cuenta con su fuerza de trabajo. Esta etapa debe ser acotada en el tiempo y no transformarse en la razón de su existencia.” Es decir hay que evitar la autoexplotación.

En todo caso se trata de un aprendizaje sobre la marcha, donde las nuevas condiciones de trabajo así como los enemigos que van surgiendo al paso son gestores de cambios en las formas de conciencia y de prácticas que definen un nuevo quehacer en función del compromiso asumido.

Puede afirmarse que en los emprendimientos de las UPRT los trabajadores adquieren un compromiso al menos tácito en el sentido de transitar hacia un no reproducir las condiciones de explotación que vivieron en calidad de asalariados (lo cual no significa que se elimina toda explotación ya que en el sistema capitalista la explotación también está en el mercado).

Un ejemplo de lo anterior es el documento que firmaron el PIT-CNT(Uruguay) y la Asociación Nacional de Empresas Recuperadas por los Trabajadores

(ANERT) donde se establecen varios puntos para la conformación de empresas recuperadas. El primero de ellos dice que para constituir las:

“deben conformar un colectivo en el cual todos los trabajadores que participen deben estar asociados al mismo, o sea, no debe haber asalariados. No se debe fomentar la explotación de unos trabajadores por otros. La necesidad de integrar nuevos trabajadores al proceso productivo que inicialmente serán asalariados, establece la necesidad que exista un tiempo acotado para su participación de esta forma, luego del cual deben pasar a formar parte del mismo como asociados.” (López y Bello, 2014: 90)

Los emprendimientos UPRT se construyen sobre una serie de compromisos que dan cuenta de tensiones importantes que al ser constitutivas van a marcar la forma de relación entre los mismos y con el afuera de manera particular (Fernández, 2006b):

1. La presión por hacer producir el emprendimiento lo antes posible para restituir el nivel de ingresos perdidos por la quiebra de la empresa capitalista. Esto supone focalizarse en la tarea de producir pero desde otro ángulo, en tanto ahora el conjunto de trabajadores ha de diseñar y sostener la forma de lograrlo.
2. La presión de tener que ser eficientes al punto de lograr una producción regular, pareja y de calidad ya que sus productos deben poder ser vendidos en el mercado y según las leyes de éste. Es decir, han de asumir un autocontrol sobre la producción al margen del modelo evaluador que la taylorización imperante había impuesto en la empresa. Esto tiene el efecto de tener que pensar una nueva forma de gestionar la UPRT y a atreverse a transitar por formas diferentes de relación entre ellos, por ejemplo ante la desaparición de la figura del jefe-patrón.
3. La presión primero por sobrevivir y luego por convivir. En muchos casos se dieron situaciones de extrema tensión con las fuerzas del orden a partir de procesos de desalojo que el capital impulsó para rescatar el emprendimiento de la ocupación por parte de los trabajadores. Ocupar para defender un espacio de trabajo, sobrevivir a la represión. Pero también aprender a convivir en la trinchera, fenómeno novedoso para trabajadores que por el aislamiento laboral en que se encontraban como asalariados rara vez habían interactuado unos con otros. La convivencia es entonces productora de nuevos lazos de amistad,

compromiso y solidaridad que incluso trasciende hacia otros emprendimientos en similares situaciones en el afuera de la fábrica.

Sostengo que estas presiones van a determinar formas de cooperación específicas en el marco del invento de las UPRT, características que se van a hacer visibles en las diversas instancias que conforman el cotidiano de estos emprendimientos ya que trabajar juntos es también vivir juntos. Las normas de convivencia comienzan a surgir entonces a partir de la cooperación requerida.

Además, configuran un punto clave para diferenciar este modelo de la forma tradicional de la cooperativa que el capital estimula de diversos modos. Conviene precisar que si bien la gran mayoría de estos emprendimientos adoptan la forma jurídica de la cooperativa ya que no tienen otra alternativa, su funcionamiento – como se verá - adquiere características propias que le otorgan identidad, distanciándose significativamente del modelo de las cooperativas, sociedades anónimas, etc. (Foladori, 2017a).

La Asamblea General es el espacio en el cual se toman todas las decisiones importantes de la UPRT. A diferencia de la asamblea de socios de cualquier empresa del sistema, esta asamblea es real, es efectiva en el sentido de que no forma parte de la burocracia para legitimar iniciativas de un directorio autocrático. El principio de “un trabajador un voto” que la rige, pone el énfasis en la igualdad de todos los participantes y en la co-responsabilidad para llevar adelante las decisiones que se adopten. Todo tema ha de ser considerado en la asamblea y todo trabajador está en libertad de hacer los planteos que desee sin límites pero siempre bajo la presión de tener que comprometerse en defender su fuente de trabajo.

Lewis y Klein (2007:6) transcriben el objetivo de los emprendimientos autogestionados: “Formamos la cooperativa con el criterio de salarios iguales, tomando las decisiones básicas en asamblea, estamos en contra de la separación del trabajo intelectual y manual, queremos puestos rotativos y, sobre todo, el derecho de recambiar a nuestros representantes electos.”

La asamblea funciona sin autoridades asignadas salvo la autoridad que otorga el propio grupo asambleario a aquellos compañeros que así se la han ganado. Es la diferencia radical entre liderazgo y jefatura y las reacciones subjetivas que cada una genera.

La asamblea es el espacio de pensamiento colectivo. Se podría decir que la UPRT convive en un estado de asamblea permanente por cuanto además del

tiempo específico destinado a reunirse, durante todo el día se habla y de debate en torno a los diversos problemas que atañen a la producción y a la convivencia. Se trata de un proceso en el cual figura una suerte de acuerdo tácito que tiene que ver con que las decisiones se toman por consenso las más de las veces y no por mayoría de votos. Dos creencias fundamentan esta normativa: Primero, la idea de que el grupo ha de permanecer unido para poder enfrentarse a un mundo exterior que no aprueba el nuevo modelo de trabajo. Segundo, que “si participamos todos tenemos menos probabilidades de equivocarnos”.

El modelo de la asamblea general trabaja a su vez con el principio de revocación inmediata de los “portavoces” o “delegados”; es decir, la asamblea se reserva permanentemente el derecho de decisión sobre todo lo que atañe al colectivo, poniendo en juego el asunto de que los liderazgos surgen espontáneamente de la base a partir de las necesidades del grupo de organizar el abordaje y la resolución de las tareas que deben afrontar. El poder no es en los hechos delegado conformándose la asunción del principio de la democracia directa.

Por tanto, en este proceso la cooperación efectiva se da en diversos niveles: entre los participantes tanto para pensar como para ejecutar y sobre todo para ponerse de acuerdo en la toma de decisiones. Con los portavoces y en función de la co-responsabilidad que todos asumen.

Dice Fernández (2006c:217) “En estos debates pocos quedan afuera. Comparten un clima de euforia e implicación que en muchos casos contrasta con la apatía, el desgano de solo trabajar para cumplir que había caracterizado hasta hacia muy poco las actitudes fabriles. Muchas veces estas discusiones previas y posteriores a la asamblea son vividas con bastante angustia ya que la fractura del colectivo podría implicar el fin del proyecto. De allí que intenten por todos los medios llegar a acuerdos por consenso más que por votaciones”. Vale decir, los trabajadores se dan cuenta de que han de cuidar al grupo, que al mismo tiempo que discuten han de estar alertas para evitar divisiones, que el consenso es productor de compromiso mientras que la votación divide, y por tanto es riesgosa.

Pichon-Rivière (1971) (Foladori, 2017b) tiene razón cuando sostiene que la cooperación es un presupuesto del grupo, es tácita, ya que en este contexto es impensable las discusiones que polarizan y dividen, y más aún las votaciones que establecen vencedores y vencidos. Estos hechos son en realidad resistenciales y han de ser trabajados por el colectivo para restituir la cooperación, condición de supervivencia y, por tanto de convivencia.

Esta forma de cooperación que podemos llamar extrema se caracteriza por la particularidad de que todos están pendientes de todo lo que ocurre en el emprendimiento más allá de que se realicen tareas diferentes requeridas por el proceso de producción. Se da entonces el fenómeno que hemos llamado del “relevo” caracterizado por una intervención oportuna que algún compañero realiza cuando se percata de un posible vacío en un acto de trabajo de otro trabajador. Es una respuesta eficaz que sostiene y a veces repara el trabajo de otro. Se avanza en “poner el hombro” en el momento justo, acción que restituye la normalidad del proceso.

No puedo dejar de relacionar este funcionamiento horizontal con el dispositivo propuesto por Mendel de los grupos de pares. Mendel sostiene que que toda presencia jerárquica o incluso técnica en un grupo de pares ocasiona un efecto regresivo al punto de que el grupo se regirá por la implantación de un modelo de relación aprendido en la familia de origen que llama psicofamiliar. Esta forma regresivante de funcionar y de relacionarse abduce al trabajador de su función inhabilitándolo para hacer una defensa de su trabajo. Por ello, para Mendel la forma de rescatar un discurso sobre el trabajo y sobre la realidad solamente es posible cuando los trabajadores se reúnen solos, sin jefaturas y sin técnicos. Solo allí es posible que se acceda al movimiento de recuperación del acto-poder por medio del cual se recupera poder sobre su trabajo y sobre los alcances de éste. ¿No es esto lo que nos enseñan las UPRT? ¿No es que Pichon también mostraba que la coordinación grupal había que pensarla de manera transitoria mientras el grupo “aprendía a trabajar en grupo”?

Es probable que estos modelos de trabajo reflejen la vieja aspiración de Guattari. Mi impresión es de que estos grupos para sí, cuentan con mucho futuro por delante.

Bauleo, A. (1977) *Psiconálisis y grupalidad*. Bs.As.: Paidós

Bleger, J. (1971) El grupo como institución y el grupo en las instituciones, en *Temas de psicología*. Bs.As.: Nueva Visión

Caparrós, N. (2004) *Y el grupo creó al hombre*. Madrid: Bib. Nueva

Clastres, P. (1974) *La Société contre L'État*. Paris: Les Éditions de Minuit.

Freud, S. (1913) *Totem y Tabú*. O.C. T. XIII , Bs.As.: Amorrortu.

Fernandez, A. M. et al (2006a) La invención de las fabricas sin patrón. En *Política y subjetividad*. Bs.As.: Tinta Limón.

Fernandez, A.M. et al (2006b) La capacidad productiva de las tensiones. *Política y subjetividad*. Bs. As.: Tinta limón

Foladori, H. (2017a) ¿Las unidades de Producción Recuperadas por los Trabajadores son cooperativas?, en *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*.

Foladori (2017b) La noción de cooperación en E.Pichon-Rivière, en Foladori, H. y Guerrero,P., *Pensar en grupo*. Santiago de Chile: Ed. Universitaria.

Kaës, R. (2011) *Un singular plural*. Bs.As.: Amorrortu

Lewis, A. y Klein, N.(2007) *Sin Patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores*. Bs.As.: Lavaca

Lopez, J. y Bello, H.(2014) *Autogestión, un rumbo de todos*. Montevideo: Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

Pichon-Rivière, E. (2071) *Del psicoanálisis a la psicología social*, T. II. Buenos Aires: Galerna.

Pichon-Rivière, E. (1979) *La teoría del vínculo*. Bs.As.: Nueva Visión

Taylor, F.K. y Rey, J.H.(1953) El tema del Chivo Emisario en la sociedad y sus manifestaciones en un grupo terapéutico. *Ilusión Grupal Nº 1*.(1989) Cuernavaca: UAEM