

SIETE PREGUNTAS DIFÍCILES: PROBLEMAS DE LA AUTOGESTIÓN YUGOSLAVA

MICHAEL A. LEBOWITZ
15 ABRIL 2005¹

ÍNDICE

Introducción	2
1. L a gestión obrera es la única verdadera alternativa al capitalismo	2
2. B recha entre trabajadores y gerentes: falta de preparación de éstos últimos	3
3. I ncluir el estudio como parte de la jornada de trabajo	3
4. Q ué hacer cuando bajan las ventas	4
5. C ómo resolver el problema de la competencia entre empresas autogestionadas	4
6. Q ué responsabilidad tiene los trabajadores de esas empresas frente a los cesantes y excluidos	5
7. L os trabajadores de las empresas más ricas ganaban más que los otros trabajadores	5
8. C ontradicción entre mantener una empresa no rentable y necesidad de dar trabajo	6
9. H acia falta la solidaridad dentro de la sociedad como un todo	6
10. S eis preguntas para recordar	7
11. R elación entre una empresa gestionada por los trabajadores y la sociedad	7
12. D e los intereses personales a los intereses de todos los trabajadores	7

¹ Ponencia en la Mesa N°3: Trabajadores en revolución: la cogestión bolivariana, modelo económico alternativo, en el III Encuentro Mundial de Solidaridad con el Proceso Revolucionario Bolivariano, 14-16 abril 2005.

Formatted: Font: 9 pt, Not Superscript/ Subscript

Formatted: Font: 9 pt, Spanish (Spain, Traditional Sort)

INTRODUCCIÓN

1. El año pasado, en el II Encuentro Mundial de Solidaridad con el proceso revolucionario bolivariano, hablé de algunas lecciones de la autogestión yugoslava. Identifiqué las características básicas de la autogestión (y cómo había cambiado durante los últimos 40 años), y señalé algunos aspectos positivos y negativos. Esa ponencia ha sido traducida y está disponible para todos los que están aquí.²

2. Durante el último año, mucho ha cambiado en Venezuela. El año pasado la idea de gestión obrera, la autogestión, la cogestión, la producción por productores asociados, era básicamente una demanda y un sueño. Ahora, se está haciendo realidad con los pasos ya tomados por Invepal, Cadafe, Cadela, Alcasa, y esperamos luego que se produzcan otros casos. Eso significa que hay que prepararse para enfrentar los problemas reales que genera la gestión obrera.

3. Para poder pensar en esos problemas, hoy quiero enfatizar los aspectos negativos de la autogestión yugoslava. Específicamente, quiero hacerles siete preguntas difíciles que se desprenden de la experiencia de autogestión yugoslava. Creo que es importante entender los problemas que allá se originaron ya que aquí pueden aparecer también y, tal vez, podrían tener consecuencias más graves. Si aquí aparecieran, caben tres posibilidades:

- a) que los problemas no sean resueltos y el fracaso desacredite la auto-gestión;
- b) que los problemas sean resueltos por los mismos trabajadores;
- c) que los problemas sean resueltos por otros.

1. LA GESTIÓN OBRERA ES LA ÚNICA VERDADERA ALTERNATIVA AL CAPITALISMO

4. Antes de hablar de los problemas, déjenme insistirles en que yo estoy convencido que la gestión obrera es la única verdadera alternativa al capitalismo. Esta puede demostrar que es una forma superior de organizar la producción, por muchas razones:

- a) Sin la explotación capitalista, se produce una tendencia hacia la cooperación entre los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades e estar orgullosos de su trabajo, en lugar de la tendencia a trabajar lo menos posible que se produce dentro del capitalismo.
- b) El conocimiento que poseen los trabajadores producto de su práctica diaria sobre cómo hacer mejor los trabajos, conocimiento que no comparten con los capitalistas, ahora puede ser utilizado para mejorar la producción en el corto y largo plazo.
- c) No es necesario gastar en pagar supervisores y capataces para obligar a los demás a trabajar duro. La forma de organizar la producción capitalista no para ser más eficaz sino para facilitar dicha supervisión y otras características irracionales de esa forma de producir ya no serán necesarias.
- d) La gestión obrera puede fomentar una mayor productividad e innovación ya que ofrece la posibilidad de combinar el pensar con el hacer: de acabar con la división en el lugar de trabajo entre los que piensan y los que hacen. Ofrece la posibilidad de que todos los trabajadores pueden desarrollar sus capacidades y potencialidades.

4. Toda la discusión acerca de los problemas en la autogestión yugoslava debe ser colocada en el contexto adecuado: hay que recordar que fue un éxito en un determinado momento en Yugoslavia. Fue considerada como una alternativa tanto por las sociedades estatistas del Este como por las sociedades capitalistas del Occidente. Durante los años 50, cuando la autogestión fue introducida, la economía yugoslava creció rápidamente; y aunque declinó luego, la tasa de crecimiento se mantuvo relativamente alta en los años 60 y 70. Durante esas décadas, Yugoslavia se industrializó, pasó a ser de una sociedad primariamente agrícola campesina a un país que exportaba productos manufacturados hacia Europa occidental.

2. Michael Lebowitz, **Lecciones de la autogestión yugoslava**, Biblioteca Popular, Colección: Aprender del Mundo N°1, abril 2005.

1. BRECHA ENTRE TRABAJADORES Y GERENTES: FALTA DE PREPARACIÓN DE ÉSTOS ÚLTIMOS

5. Sin embargo, como ya señalé, existían problemas. Voy a empezar con uno que traté en mi ponencia el año pasado: la brecha entre lo que los consejos obreros podían hacer en teoría y lo que realmente hicieron. En 1950, cuando el mariscal Tito introdujo la nueva ley sobre la autogestión obrera, reconoció que el obrero yugoslavo era un obrero atrasado y que muchos trabajadores temían no ser capaces de aprender las técnicas complicadas de la gestión de las fábricas y otras empresas. Sin embargo, Tito respondió que no era posible esperar hasta que todos tuviesen la educación necesaria. “A través del mismo proceso de trabajar y gestionar, el obrero podía ganar la experiencia necesaria. Iba aprendiendo no sólo a trabajar, sino también los problemas de su empresa. Los trabajadores no sólo pueden aprender a sacar cuentas de cuánta materia prima necesitan y cuánto pueden ahorrar; aprenderán también cuanto capital necesitan acumular para invertir en su empresa y cuánto del excedente puede ser usado para aumentar su calidad de vida.”

6. Ahora, como expliqué el año pasado, los trabajadores yugoslavos lograron estar bien informados sobre sus empresas y muchos llegaron a tener experiencia como miembros de consejos obreros en el nivel local y empresarial. Sin embargo, algo que Tito presumió que pasaría, no pasó. En 1975, veinticinco años después de que la nueva ley fuera aprobada, un escritor yugoslavo, José Gorícar, describió la brecha entre los trabajadores y los gerentes y expertos, de la siguiente manera:

7. Producto de una diferenciación funcional, una jerarquía de conocimiento y pericia, o como consecuencia de las operaciones industriales monótonas o atomizadas que ofrecen al obrero [...] el trabajador tiene muy pocas oportunidades de desarrollar durante el cumplimiento de sus responsabilidades cualquier forma de libertad de pensamiento, imaginación y capacidad para innovar. Si sumamos a todo esto la larga y agotadora jornada de trabajo, tenemos todas las circunstancias que representan obstáculos a la participación más intensiva del trabajador en la gestión en su lugar de trabajo.

8. ¿Que pasó? Aunque miembros de los consejos obreros tenían el poder para decidir cuestiones críticas como inversiones, publicidad y producción, no sentían que tenían la capacidad para tomar esas decisiones, si se comparaban con los gerentes y expertos. En muchas empresas, los consejos obreros se limitaron a aceptar las decisiones de la gerencia. ¿Después de todo, acaso los gerentes no compartían con ellos los ingresos de la empresa y, por lo tanto, no compartían con ellos el interés en que ésta tuviera un desempeño exitoso? Los consejos obreros pasaban mucho tiempo discutiendo temas sobre los que se sentían capaces de decidir, como los ingresos. Y cuando echaban la culpa a los gerentes, porque los resultados no eran los esperados, éstos respondían: “Ustedes fueron tomados las decisiones”. Los trabajadores rechazaban esa respuesta. Muchas veces dijeron: “Hacemos nuestro trabajo bien, ustedes también deberían hacer bien su trabajo”. En ocasiones, los consejos obreros despedieron gerentes ineptos. En estos casos, funcionaron como un electorado descontento con su gobierno, pero no como el gobierno mismo.

INCLUIR EL ESTUDIO COMO PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO

9. ¿Cómo podemos evitar esa situación, esa brecha entre los expertos y los trabajadores? Veinticinco años después de la introducción de la gestión obrera, la brecha todavía existía. Gorícar dijo que se debía a su bajo nivel de desarrollo y que los trabajadores necesitaban educarse. Pero, al hablar del día de trabajo monótono y largo, Gorícar revelaba el obstáculo que hacía difícil la autoeducación de los trabajadores.

10. Creo que el problema básico fue la falta de educación en el propio lugar de trabajo. ¿Por qué no incluyeron el estudio de contabilidad, publicidad, etcétera, como parte de la jornada de trabajo y no algo que tenían que añadirse al final de un día agotador? Se trata de una

redefinición del trabajo para incluir en la jornada de trabajo la formación que los trabajadores requieren.

11. Obviamente, eso incluye la expansión del día de trabajo no tradicional y la rebaja del día de trabajo tradicional, lo que implica la necesidad de aumentar la productividad y la eficacia. Las empresas autogestionadas en Yugoslavia no lograron hacer eso. ¿Y el resultado? En muchas empresas, los trabajadores tenían el poder según la ley, pero no lo podían ejercer en la práctica.

12. Redefinir el trabajo y el día de trabajo es apenas una posibilidad para resolver ese problema. Hay que preguntarse cómo hacer para que la autogestión se realice en todo su potencial. *La primera pregunta que les quiero hacer entonces es ¿cómo podemos destruir la división dentro de la empresa entre los que hacen y los que piensan?*

3. QUÉ HACER CUANDO BAJAN LAS VENTAS

13. Déjenme reflexionar ahora sobre una serie de problemas relacionados con el papel que le tocó jugar a las empresas autogestionadas yugoslavas en la economía. ¿Qué pasó, por ejemplo, cuando la demanda de los artículos producidos por ellas bajó? Sabemos lo que pasa en el capitalismo: si no es rentable vender un producto, se despide a las personas, las dejan sin trabajo. Eso no pasó en las empresas yugoslavas: ¿cómo podrían despedir a un miembro de su colectivo?

14. Las empresas siguieron produciendo aún sin ventas; de hecho produjeron sólo para el inventario. Ahora, hablando de la estabilidad de la economía entera, en comparación con el capitalismo, esto no es negativo, porque se mantienen los ingresos y la recesión no se profundiza como resultado del desempleo. Sin embargo, las empresas tenían que pagar salarios a sus trabajadores y debían comprar también materias primas. ¿Cómo hicieron todo eso sin afrontar graves problemas financieros? Pues, pidieron préstamos a los bancos para sobrevivir esos tiempos difíciles. Y los bancos, que muchas veces eran una combinación de empresas autogestionadas y gobiernos locales, aprobaron esos créditos. Sin embargo, se creó el problema de la dependencia de las empresas hacia los bancos, y las políticas liberales de éstos contribuyeron a la inflación.

15. Esos eran problemas, pero, ¿cuáles eran las soluciones? *Una segunda pregunta es, entonces: ¿qué debería hacer los trabajadores de una empresa autogestionada cuando las ventas disminuyen? Voy a explicar eso a través de otra característica de la autogestión yugoslava.*

2. CÓMO RESOLVER EL PROBLEMA DE LA COMPETENCIA ENTRE EMPRESAS AUTOGESTIONADAS

16. Existía la solidaridad entre trabajadores dentro de las empresas, pero no la solidaridad entre las empresas. Después de visitar Yugoslavia en 1959, el Che Guevara dijo que las ganancias de las empresas eran repartidas entre los trabajadores de cada empresa, pero que éstas luchaban fuertemente con sus competidoras en áreas como precios y calidad. Y, según él, esa competencia representaba una amenaza seria, porque dicha competencia podría introducir factores que podrían distorsionar el espíritu socialista.

17. Sí, hubo una falta de solidaridad entre los trabajadores de empresas que competían entre sí, pero eso no fue el único problema, también duplicaron sus inversiones. Las empresas, luchando por controlar el mismo mercado, realizaron inversiones y su resultado fue la tendencia hacia la saturación en muchos sectores (especialmente en los años 70 y 80). Y eso hizo más vulnerables a las empresas y las hizo más dependientes de los bancos. *Entonces viene la tercera pregunta: ¿qué papel debe jugar la gestión obrera en la competencia entre trabajadores de distintas empresas?*

4. QUÉ RESPONSABILIDAD TIENE LOS TRABAJADORES DE ESAS EMPRESAS FRENTE A LOS CESANTES Y EXCLUIDOS

18. La solidaridad entre los trabajadores dentro de su empresa tenía también otra cara. Los trabajadores en Yugoslavia querían aumentar el ingreso de los trabajadores en su empresa (en el corto y largo plazo). Por ello la tendencia fue hacia la inversión en tecnología moderna-intensiva. Eso tuvo un impacto bastante bueno: su resultado fue un aumento significativo en la producción. Pero el impacto negativo fue que esas inversiones no generaron nuevos puestos de trabajo. Cuando la gente se mudaba hacia las ciudades buscando ingresos más altos, no podía encontrar trabajos y eso llevó a la cesantía o la migración hacia Europa occidental.

19. En los años 50, el problema de la generación de nuevos puestos de trabajo fue resuelto cobrando impuestos a las empresas para crear, con ese fondo, nuevas empresas autogestionadas. Pero eso no fue bien acogido por los trabajadores en las empresas existentes: según ellos, esos impuestos impidieron realizar las inversiones que se necesitaba hacer. Según ellos, no había autogestión si el estado impedía que los consejos obreros controlaran sus ingresos. Ellos decían: “¿Cómo es posible que los trabajadores mantengan el poder si un Estado estalinista explota las empresas y toma las decisiones importantes? En los años 60, el papel del estado federal fue reducido substancialmente: los impuestos que se cobraba a las empresas bajaron, el papel del Estado y las inversiones se redujeron, y el desempleo subió. *Ese problema nos presenta la cuarta pregunta: en una empresa autogestionada, ¿qué responsabilidad tienen los trabajadores frente a los cesantes y los excluidos? ¿Quién es responsable de crear nuevas fuentes de empleo?*

LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MÁS RICAS GANABAN MÁS QUE LOS OTROS TRABAJADORES

20. Más allá del desempleo que surgió en los años 60, también aumentó la desigualdad entre empresas y, por lo tanto, entre trabajadores de las distintas empresas. Y, eso no ocurrió así porque los trabajadores de las empresas ricas lo merecieran. Un trabajador podía hacer exactamente el mismo trabajo en dos empresas distintas y ganar un salario diferente sencillamente porque una de las empresas era una industria más rentable o porque tenía el monopolio de un producto, etcétera. Hubo un dicho muy popular en aquella época en Yugoslavia: “No es el trabajo que haces sino dónde lo haces lo que importa.” Los trabajadores de las empresas pobres consideraban injusta dicha situación y miraban con envidia como iban subiendo los salarios de los trabajadores de las empresas ricas. Su forma de responder a eso fue distribuir una mayor parte de las rentas de la empresa como ingreso personal. Y eso llevo a esas empresas a depender más de los bancos para hacer las inversiones necesarias.

21. Pero recuerden que muchas veces las empresas ricas eran socias de los bancos. Cuando empecé estudiar la auto-gestión yugoslava, me preguntaba si esas relaciones entre las empresas ricas y los bancos podían crear problemas entre las empresas ricas y las pobres. En 1978 cuando me reuní con un miembro del Comité Central de la Liga Comunista y le pregunté: “¿No ocurre que las empresas ricas usen su influencia en los bancos para presionar a las empresas pobres que necesitan créditos?” Y me respondió “¡Sí, es terrible!, conocemos casos donde las empresas pobres se ven obligadas a vender a precios bajos a las empresas ricas para poder recibir créditos del banco.” La situación me asustó y fue mucho peor todavía. Pues le pregunté: “¿Qué hace la Liga de los Comunistas para enfrentar esa situación?” Y me respondió: “Les decimos que eso no favorece los intereses de la clase obrera. Tratamos de convencerlos de que no sigan haciendo ese tipo de cosas, pero no les obligamos a hacer nada, no es nuestro papel.” Luego tuvimos una discusión interesante sobre Antonio Gramsci y la idea del partido como un intelectual orgánico.

22. Pero allí estaba el problema: las empresas individuales obviamente no podían tomar las decisiones considerando los intereses de toda la clase obrera, el Estado no podía hacerlo y el

partido no lo haría. Bajo el slogan de la autogestión el resultado fue el aumento de la desigualdad entre empresas: la solidaridad bajó y los privilegios de algunos aumentaron. *Surge así la quinta pregunta: ¿en un sistema de gestión obrera, quién asume la responsabilidad de toda la clase obrera?* Esa es definitivamente una de las preguntas claves.

6. CONTRADICCIÓN ENTRE MANTENER UNA EMPRESA NO RENTABLE Y NECESIDAD DE DAR TRABAJO

23. Pero, permítanme añadir otro problema que se deriva de la autogestión en Yugoslavia. Como señalé, las empresas más débiles empezaron depender de los bancos. En algunos casos, incluso pidieron créditos no sólo para inversiones sino también para aumentar los ingresos de los miembros de sus colectivos.

24. Eso era completamente contrario a la teoría de producción socialista, según la cual los ingresos de los trabajadores deberían venir de las ventas de su empresa. Pero, junto a los directores de los bancos estaban los representantes de las empresas autogestionadas y del gobierno local: la comuna. Y los representantes de la comuna decían: “¡Otórguenles crédito porque si no la empresa va a quebrar y será la comuna la que será responsable de resolver los problemas de esos trabajadores.”

25. Es decir, existían razones para mantener firmas débiles para evitar el problema del desempleo y otros problemas que ocurren con la quiebra de una empresa. Pero eso produce algo que los economistas llaman: una “débil restricción del presupuesto”: si una empresa sabe que será rescatada no tiene por qué hacer los cambios necesarios para resolver sus problemas. Por ejemplo, en vez de aumentar su eficacia o dejar de producir productos que debilitan más a la empresa, gasta más energía procurando amistades con políticos ubicados en los altos cargos para que la mantengan viva. ¿Es eso racional para la economía? En el caso de Yugoslavia, intentaron resolver el problema amalgamando empresas débiles con empresas fuertes; el resultado fue la racionalización y reorganización de las empresas débiles sin generar desempleo, pero la expansión de grandes y complejas empresas planteaba la duda de si había disminuido la influencia de los trabajadores en el proceso. *Entonces llegamos a una sexta pregunta: ¿debe permitirse la quiebra de empresas autogestionadas por los trabajadores*

HACÍA FALTA LA SOLIDARIDAD DENTRO DE LA SOCIEDAD COMO UN TODO

26. Consideren la experiencia yugoslava. Comportándose de acuerdo con sus intereses personales, trabajadores de empresas individuales en Yugoslavia demostraron con éxito que los capitalistas no son necesarios, que los consejos trabajadores pueden motivar a gerentes y especialistas técnicos a tomar decisiones de acuerdo con los intereses de todos, y que esas empresas tienden a la introducción de nueva tecnología que aumenta la productividad y ingreso por trabajador. Esa fue una de las lecciones más importantes de la experiencia yugoslava y es una de las más importantes a demostrar aquí.

27. Pero Yugoslavia también demostró que el interés personal dentro de una empresa individual no es suficiente. Demostró que la solidaridad dentro de una empresa puede no significar solidaridad con la sociedad y que la incapacidad de resolver problemas en esa relación puede poner límites reales al desarrollo de la gestión obrera. El interés personal dominaba hasta las relaciones que intentaron crear entre los trabajadores de distintas empresas, entre trabajadores de varios sectores, entre productores y comunidades. Lo que hacía falta era la solidaridad dentro de la sociedad entera.

28. Y el resultado fue el desempleo, el aumento de la desigualdad, la envidia, la inflación, el surgimiento de tensiones entre las etnias, y, finalmente, la incapacidad de unirse para enfrentar a las fuerzas extranjeras. La incapacidad de fomentar la solidaridad en la sociedad, hizo a esa sociedad vulnerable a las presiones del capital financiero y la intervención imperialista. Yugoslavia tenía características únicas en términos de diferencias religiosas y

étnicas, y existía una brecha grande entre los niveles económicos de las diferentes repúblicas. Y si las diferencias no son superadas a través de un proceso que fomente la solidaridad, permanecen allí y serán explotadas.

8. SEIS PREGUNTAS PARA RECORDAR

29. Piensen en las preguntas que yo les he hecho:

- a. ¿Cómo podemos destruir la división dentro de la empresa entre los que hacen y los que piensan?
- b. ¿Qué debería hacerse en una empresa gestionada por los trabajadores cuando las ventas disminuyen?
- c. ¿Qué papel debe tener la gestión obrera en la competencia entre trabajadores de distintas empresas?
- d. En una empresa autogestionada, ¿qué responsabilidad tienen los trabajadores frente a los cesantes y los excluidos?
- e. ¿En un sistema de autogestión obrera, quién tiene la responsabilidad de toda la clase obrera?
- f. ¿Debe permitirse que quiebren empresas gestionadas por trabajadores?

RELACIÓN ENTRE UNA EMPRESA GESTIONADA POR LOS TRABAJADORES Y LA SOCIEDAD

30. Con la excepción de la primera pregunta que trata sobre la brecha entre los expertos y los trabajadores, todas las demás son variaciones de un solo tema: ¿cuál es la relación entre una empresa gestionada por los trabajadores y la sociedad entera? O sea, son preguntas que parten de la idea de que hay una separación entre la empresa gestionada por los trabajadores y la sociedad entera. Lamentablemente, en una sociedad en la cual aproximadamente 50 por ciento de los trabajadores está en el sector informal y se estima que la pobreza llega hasta 80 por ciento de la población, la división entre una aristocracia obrera en ciertas industrias y la mayoría de los trabajadores es muy posible. Y hay que recordar los problemas que tal tipo de división puede generar.

31. Si partimos de la premisa de que no debe existir una separación entre las empresas gestionadas por los trabajadores y la sociedad, estas preguntas difíciles toman un cariz muy diferente. Por ejemplo, si las ventas de una empresa gestionada por los trabajadores bajan, obviamente no deben continuar produciendo productos para los cuales no existe una demanda. Pero, hay que examinar qué productos la comunidad necesita y cómo la empresa puede producirlos. La comunidad local tiene muchas necesidades que los trabajadores de esas empresas pueden satisfacer mientras no haya demanda para los productos que antes fabricaban. De la misma manera, ¿por qué los trabajadores de cualquier empresa deberían tener menos responsabilidad frente a los desempleados que la sociedad entera? ¿Y no deben los intereses de la clase obrera como un todo, concernir a todos los trabajadores?

32. La pregunta clave entonces es cómo evitar el problema que caracterizó la autogestión en Yugoslavia: la falta de solidaridad dentro de la clase obrera. Claro que el Estado puede tomar responsabilidad para cobrar impuestos y utilizar los recursos para generar empleo y reducir la pobreza. Sin embargo, el ejemplo yugoslavo demuestra que si los trabajadores creen que sólo ellos merecen recibir los ingresos de su empresa, es fácil que vean al Estado como ajeno, ineficaz y explotador.

10. DE LOS INTERESES PERSONALES A LOS INTERESES DE TODOS LOS TRABAJADORES

33. *Eso nos trae a la séptima pregunta: ¿cómo es posible incorporar, a esas empresas, la solidaridad entre las empresas gestionadas por los trabajadores y la sociedad entera?*

34. Es posible que los trabajadores incorporen en sus discusiones consideraciones acerca de las necesidades de la comunidad, y no sólo su comunidad inmediata, sino también las más lejanas? Claramente, un desarrollo en ese sentido es todo un proceso. Y es el proceso señalado en la *Constitución Bolivariana*. Como dice el artículo 135: “Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los particulares según su capacidad.”

35. Con la idea de utilizar la planificación democrática local para conectar las necesidades de comunidades a las capacidades de productores autogestionados, la *Constitución Bolivariana* visualiza un modelo económico alternativo: uno marcado por los conceptos de justicia, igualdad, solidaridad, democracia y responsabilidad social. Con esos principios constitucionales como guía, yo sugiero que pueden evitarse muchos de los problemas que plagaron el modelo yugoslavo, especialmente aquellos que resultaron de centrarse en el interés personal en lugar de centrarse en el interés de los trabajadores en general. ◀

Traducción de Chesa Boudin
Revisada por Marta Harnecker