

La Cogestión en Venezuela:
orientaciones y lecciones aprendidas

Elaborado por Héctor Lucena

Septiembre de 2005

INDICE

INTRODUCCION.	3
1. ¿POR QUÉ LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO EL MARCO DE ANALISIS PARA EL ESTUDIO DE LA COGESTION?	4
1.1 LA GESTIÓN DE LA UNILATERILIDAD A LA BILATERALIDAD	6
2. -FUNDAMENTOS Y DIVERSAS POSICIONES ANTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION.	7
3. FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS. REFLEXIONES, EXPERIENCIAS Y DILEMAS.	9
a. Según el nivel de toma de decisiones: la unidad productiva; la empresa; el sector; la sociedad.	10
b. Según los ámbitos temáticos: políticas sociales, laborales, productivas, administrativas, estratégicas.	11
c. Según los actores participantes: el colectivo del personal, los sindicatos, la creación de órganos, la comunidad externa.	11
4. LA EVOLUCION REGULATORIA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA PARTICIPACION EN LA GESTION.	14
4.1- La ampliación de la representación	16
4.2- Nuevas Institucionalidades	17
5. EL ESTADO: ANTECEDENTES EN POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.	19
5.1 -Empresas cerradas o en crisis.	23
6. LAS PRÁCTICAS NEGOCIADORAS Y SU IMPACTO EN LA FRACTURA DEL MONOPOLIO DE LA GESTIÓN.	24
7. DILEMAS Y CONCLUSIONES. ESCENARIOS QUE VIABILIZAN O DIFICULTAN EL DESARROLLO COGESTIONARIO. RIESGOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES. NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UN ESQUEMA COGESTIONARIO.	25
BIBLIOGRAFÍA	27

INTRODUCCION

El término cogestión vuelve a estar presente en las Relaciones de Trabajo en Venezuela. Ayer como hoy, su comprensión demanda un esfuerzo de orientación y clarificación. Ayer, se refiere a algunos momentos a lo largo del proceso laboral de las décadas que van de los sesenta a los noventa. Hoy, se refiere al actual proceso que si bien se inició en 1999, el término cogestión se empezó a utilizar a partir de la entrada en vigencia de la nueva constitución de la república, es decir de 2000, del nuevo siglo en adelante.

En el ámbito universal, el término es de uso habitual en varios sistemas o configuraciones de Relaciones de Trabajo, particularmente en países europeos.

Los elementos que se plantean en el documento, tienen pretensiones de servir de material para el intercambio y la continuación del análisis. Este es un proceso que en esta nueva etapa, está dando sus primeros pasos.

En el presente documento se plantea un acercamiento al concepto de las Relaciones de Trabajo, y en su seno la viabilidad de los procesos de participación de los trabajadores en la gestión empresarial. Este abordamiento supone ir a las posiciones en torno a su vigencia, tanto en el ámbito de los trabajadores como del capital y sus representantes. Se aprovecha el capítulo para describir formas diversas de participación. Es un punto importante para ubicar en ellas las experiencias que se desarrollan en el país.

Un segundo elemento a analizar es la evolución regulatoria de los temas vinculados con la participación de los trabajadores en la gestión empresarial en nuestro país; empezando con la figura de los Directores Laborales, que data desde 1966, hasta llegar a los planteamientos aún en el plano de proyectos – 2005- que se empiezan a hacer públicos.

Un tercer elemento se vincula con experiencias recientes en las relaciones de trabajo del país, que se asumen como cogestión, o al menos participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Se trata de mencionarlas con algunas interrogantes, a los fines de animar un debate que habrá de darse en la medida que estas experiencias ofrezcan en el tiempo un

período mayor para permitir su evaluación, y de ahí su mayor generalización o por otro lado, su rectificación para reorientar su camino.

1. ¿POR QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO EL MARCO DE ANALISIS PARA EL ESTUDIO DE LA COGESTION?

Se escogen las relaciones de trabajo por ser ellas el ámbito en donde el capital y el trabajo se relacionan directamente con fines de definir las reglas de juego. Ya se sabe que el capital asume ante el trabajo individual subordinado, su nombre ya lo dice todo, el papel de imponer la organización de la producción¹. Esta relación asimétrica se modifica en tanto el trabajo se convierte en un sujeto colectivo, y logra el reconocimiento de actor por parte de quien por definición ya lo es, es decir un actor en el plano productivo, el capital. De su condición de propietario, se deriva el papel de ser el administrador y disponedor de los factores de producción para el logro de los fines de la organización productiva que dirige.

El patrono, el capital o sus representantes, decide con respecto al uso de los factores de producción. Ante su mal uso y las erradas decisiones, la teoría económica señala que el mercado lo castigará, ya que habrá otros empresarios que si deciden más racionalmente, tendrán mejores resultados a la hora de ofertar y vender sus productos y servicios². Pero en todo caso, hay una particularidad que da a las relaciones de trabajo, su especificidad en cuanto se refiere al uso de los factores de producción, y es que la fuerza de trabajo, el trabajo humano, es un factor que se organiza y actúa colectivamente a los fines de la defensa de sus intereses. El consenso y el disenso están presentes en la relación capital y trabajo.

En la medida que los trabajadores se organizan y ejercen su accionar sindical, elaboran plataformas reivindicativas que exigen respuestas de las

¹ "En el contrato laboral se cede la facultad de disponer de la gestión de los objetivos laborales a los "compradores" de la capacidad laboral humana. El contrato laboral, es por tanto, políticamente considerado, un contrato de sometimiento. Los fines, contenidos, objetivos del trabajo no están ya en manos de los propios trabajadores, sino en las de aquellos que organizan los procesos laborales (generalmente según principios económicos)" (Beck, 2000: 176)

² "Un comportamiento económicamente 'correcto' será recompensado por el mercado con 'ganancia', un comportamiento 'erróneo' será 'castigado' con 'pérdida' " (Schneider-Deters,1982:23)

empresas. Pero las plataformas reivindicativas, no son solo un planteamiento del sitio de trabajo, sino además del ámbito global de la sociedad. He ahí el carácter de movimiento de los trabajadores, como institución en donde se inserta el sindicato de una determinada actividad o empresa.

La razón primaria de las relaciones de trabajo, es abordar y configurar las reglas de convivencia. Sea en el nivel de la sociedad o del centro de trabajo, existen reglas. La dinámica de unas relaciones de trabajo cuando adquieren un grado estable de institucionalidad, da lugar a la creación y administración de reglas. En la empresa, en uno y otro centro de trabajo, se van creando reglas, que adquieren rasgos comunes, ya que son la resultante de factores, entre los que se incluye el contexto histórico, así como el económico, social y político.

Los intercambios que se suceden en las relaciones de trabajo, no necesariamente dan lugar al desarrollo de la participación de los trabajadores en la gestión de empresas, que es como entendemos la cogestión. La gestión nace como un monopolio del propietario y/o sus representantes (Braverman, 1974). La evolución de las relaciones de trabajo van dando lugar a mecanismos de negociación de temas que interesan prioritariamente a los trabajadores, pero según contextos históricos, esto puede evolucionar a mecanismos de orientación cogestionaria, o por otro lado, procesos políticos provenientes de las fuerzas que predominan en los órganos estatales de elaboración de políticas públicas y de regulaciones generales, pueden asumir el desarrollo de la participación como una opción a privilegiar. Lo poco o mucho, como se quiera ver de lo ocurrido en cuanto a la fractura del monopolio de la gestión de empresas, pasa por como se ha comportado el Estado en torno al asunto. Es decir, a veces han sido iniciativas nacidas en su seno, o en otros casos, ha cedido a demandas y ha optado por "el toma y dame". Es decir podemos ver un proceso que nace en las bases, como también procesos que provienen del ámbito público hacia los espacios productivos.

Hay que destacar que las Relaciones de Trabajo de estos espacios productivos, a propósito de la globalización, han estado sometidas a las mismas presiones contextuales que demandan las adaptaciones organizacionales y productivas que deben asumir los empresarios. Sin embargo, sobre las

Relaciones de Trabajo se agregan las presiones al interior de las empresas, habida cuenta que la globalización y sus efectos son respondidos por estas haciendo ajustes que normalmente empiezan por esta dimensión. Las Relaciones de Trabajo forman parte de las dimensiones blandas, más susceptibles de modificar que las dimensiones que conforman la estructura física productiva, percibidas en el medio económico de menor impacto social pero con mayor impacto financiero y tecnológico.

1.1 LA GESTIÓN DE LA UNILATERALIDAD A LA BILATERALIDAD

La gestión de los diversos ámbitos tiene un monopolio, acceder a compartirlo, obliga sin duda a introducirse en temas de relación de poder y de controversia. La cogestión es sencillamente un mecanismo de redistribución del poder en los espacios en donde se practique (Schregle, 1986:48). La construcción y funcionamiento de los monopolios de gestión descansan en sus lógicas y procesos de reproducción. Esto vale sea en la esfera del poder de los asuntos públicos, como de los privados. Esto lleva a apreciar y valorar los momentos y circunstancias cuando se han dado hechos que han permitido invadir el ámbito de monopolio, y fracturarlos en medida tal que la gestión ha pasado de la unilateralidad a la bilateralidad. He aquí la importancia de identificar experiencias en donde en el ámbito de la gestión de lo público y lo privado, han experimentado procesos que han permitido el traslado a los no propietarios, o a los no representantes de los propietarios, o los no representante de los gerentes públicos, cuotas importantes de acceso a la toma de decisiones. Es decir la invasión de la gestión.

La defensa más férrea de la unilateralidad se observa obviamente en el ámbito de las empresas privadas. Por otro lado, para reforzar esta postura, hay que llamar la atención que la dirección de empresa concentra unitariamente tanto la gestión del negocio como su control. Dentro de la gestión del negocio, se producen mecanismos internos de control, como puede ser desde finanzas con respecto a producción o a ventas, pero siempre estamos en una gestión unitaria. En los países de mayor desarrollo de la cogestión, está separada la gestión del negocio del control de la gestión (Schneider-Deters 1982:36).

Los entes públicos llevan el germen de la politización y partidización, lo que da lugar a una parentela entre los liderazgos sindicales y los gestores públicos que provienen del nombramiento político partidista. Esto es relevante en el modelo laboral venezolano, en donde el sindicalismo está imbricado con las estructuras de poder estatal, así como con los partidos políticos que en él dominan. Es por esta razón, que los avances más visibles en la participación en la gestión en la experiencia venezolana se observan en los entes públicos.

2.- FUNDAMENTOS Y DIVERSAS POSICIONES ANTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTION.

La participación en la gestión empresarial es enfocada de distintas maneras desde la postura del movimiento de los trabajadores.

Podemos encontrarnos, por un lado, posiciones que rechazan involucrarse en la materia; entienden que ese es un asunto de los patronos, que la centralidad de la acción de las organizaciones de los trabajadores es asegurarse el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el cumplimiento por parte del patrono de los compromisos adquiridos y obviamente de los establecidos en la legislación laboral; "la misión histórica de los trabajadores no es convertirse en empresarios" (Carlos Hermoso 2005)

Por otro lado tenemos posiciones que asumen como objetivo la participación en la gestión, ya sea porque entienden que el trabajo es per se un socio del capital en el manejo del negocio. Como lo plantea Schneider-Deters (1982:17):

"El orden capitalista de la empresa está caracterizado de tal modo que propietarios de fondos financieros ponen a disposición de la "Empresa" el factor de producción "capital", mientras que "propietarios de fuerza de trabajo" ponen a disposición el factor de producción "trabajo". La Empresa transforma los dos factores en un producto económico"

Finalmente, quienes asumen la participación en gestión inserta en una posición política más general, como es la transformación de las relaciones capitalistas de producción, y que por tanto las organizaciones productivas deben ser manejadas por sus propios trabajadores, y en el fondo se trata de una postura que apunta a la abolición de la propiedad privada, y por tanto de

las relaciones capitalistas de producción³. Estas tres posiciones parten de puntos diferentes y por supuesto responden a intereses ideológicos diferenciados. Podemos admitir que la primera y la segunda corresponden a un sindicalismo funcional a las relaciones capitalistas de producción, en cambio el tercer caso no lo es.

La identificación de sindicalismo funcional, no implica que se trata de un sindicalismo del llamado patronal, es decir aquel que es manejado por la gerencia y carece de autonomía para llevar adelante una plataforma propia de acción sindical. Para los efectos de este análisis, este sindicalismo patronal no tiene nada que decir y plantear en la materia del presente documento.

Así como hemos caracterizado a las Relaciones de Trabajo como un producto histórico, igual afirmamos de la Gestión de Empresas y en ella la Organización del Trabajo, es decir no existen al margen de devenir histórico de la sociedad en donde se ubica una determinada configuración de estos procesos. Por supuesto que hay factores externos que se combinan con los internos para influir en su configuración resultante.

La dimensión de la gestión, es a nuestro juicio una dimensión económica primariamente, y por otro lado, es susceptible de adquirir connotación política, por tratar temas como remuneración, ritmo y condiciones de trabajo. Son dimensiones muy sentidas por las organizaciones de trabajadores. La gestión es una dimensión primariamente económica, porque las transformaciones que en ella se producen están orientadas a la consecución de más rentabilidad, o al menos de mejorar el negocio, sea en prestar un mejor servicio, dejar a los clientes más satisfechos (Lucena, 2005).

Bajo la racionalidad keynesiana la organización del trabajo cubrió un largo período de relativa estabilidad, el cual llegó a su término en la mayor parte de los centros productivos. Otra racionalidad orientadora del funcionamiento económico, la racionalidad neoliberal le dio fundamento a nuevos enfoques para la configuración de cómo organizar el trabajo. Aquí es donde se ubica la pérdida de protagonismo de la acción colectiva en el manejo

³ Esta problemática hace difícil comparar sistemas de cogestión entre una sociedad y otra, porque hay que tener claro cual es el objetivo final a perseguir (Weiss, 1986)

de los asuntos laborales. El consenso keynesiano, que se aplicó al modelo sustitutivo industrializador, supuso organizaciones representativas de los trabajadores asumiendo responsabilidad de representación y disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Lo que coadyuvaba a la gestión, pero en un papel subordinado y frecuentemente desgastador en el seno de los propios trabajadores, que incluso en algunas experiencias fueron viendo a las cúpulas de sus organizaciones con reservas como aliadas de los patronos.

Con la racionalidad neoliberal se promovió la sustitución del protagonismo sindical por mecanismos alternativos que reducen la visibilidad sindical. Por un lado la externalización de actividades y servicios, y por otro lado la individualización. Con la primera se entregaba la gestión de áreas determinadas de la empresa, pero liberándose del marco laboral y trasladándose al campo mercantil. Con la segunda gran tendencia, la individualización, se regresaba a la relación asimétrica previa a la institucionalización de las relaciones colectivas. Con esta tendencia se acompañó un discurso fomentador de la participación, obviamente por vía individual, que puso de moda mecanismos y políticas como: el empoderamiento – *empowerment* - de los trabajadores, los círculos de calidad, la promoción y premiación de las sugerencias. Todo esto acompañado de una etapa en donde las organizaciones productivas se reestructuraban y reducían el papel de la supervisión, para transferir mayores responsabilidades de autocontrol en los operarios, amén de la competencia entre éstos, que demandaba dosis de empresariedad totalmente ignoradas en el esquema taylorista.

3.- FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS.

En principio la participación puede devenir por el acceso al capital, o porque la participación en la gestión es entendida como un proceso legítimo por ser el trabajo un socio del capital en el funcionamiento productivo.

En el primer caso, estamos en presencia de una lógica convencional que no rompe paradigma alguno, al menos en el funcionamiento capitalista. La integración tradicional de los directorios de las empresas descansa en este fundamento. De hecho al ocurrir algunas de las experiencias privatizadoras de

la década del noventa, las negociaciones entre gobierno y sindicatos apuntaron en algunos pocos casos a acceder a acciones en condiciones preferenciales. Tales fueron las experiencias de la CANTV y de Sidor – 7.4 y 10% respectivamente-, por lo que en estos casos, naturalmente, los trabajadores dueños de parte de las acciones reclaman participación en el directorio.

En el segundo caso, sí nos encontramos con una situación que no es convencional, ya que la gerencia reclama para sí su prerrogativa de monopolizar la gestión, como consecuencia propia de la propiedad. Por tanto un reclamo de los trabajadores de participar en la gestión, choca con este principio. En el sustrato de los planteamientos que sobre cogestión se adoptaron en el Manifiesto de Porlamar, la razón de la aspiración es porque el trabajo hace aportes al funcionamiento empresarial (CTV, 1987, tomo IV).

a. Según el nivel de toma de decisiones: la unidad productiva; la empresa; el sector; la sociedad.

El modelo laboral venezolano ha tenido dos instancias de acción, una la empresa, como resultante de una acción sindical que deviene de la organización predominante a este nivel. Es por tanto explicable algunas iniciativas participativas en el marco de las negociaciones colectivas a nivel de empresa. La otra instancia de acción es el lobby sindical ante los círculos gubernamentales, lo que tiene explicaciones por los rasgos corporativistas que han caracterizado el funcionamiento de esa relación. Esto deja en situación de orfandad la acción sindical en el nivel sectorial. En otro lugar del presente documento se hace referencia a la escasa elaboración organizativa de sindicatos sectoriales, por ello en el presente, no hay una respuesta efectiva que elabore una acción sindical en esta instancia.

La elaboración sectorial de políticas y planes, proviene del intercambio gobierno y organizaciones gremiales empresariales. En el pasado, estos últimos contaban con tentáculos en el seno del gobierno, que les permitía una alianza confiable. Téngase presente que por ejemplo el antiguo Ministerio de Fomento, que elaboraba las políticas sectoriales industriales, estuvo normalmente en manos de un alto representante del sector privado. En la presente etapa es de esperar que la acción sindical tenga incidencia en el nivel sectorial, ya que los

Despachos Ministeriales responsables de políticas sectoriales atienden a directrices marcadamente presidencialistas, con ningún vínculo gremial empresarial.

b. Según los ámbitos temáticos: políticas sociales, laborales, productivas, administrativas, estratégicas.

En el presente documento se privilegia la participación en la gestión de empresas, pero al interior de una organización hay que distinguir en las diversas dimensiones que atiende la gestión.

Las experiencias que derivan de la acción negociadora han incidido en las políticas sociales (extra productivas) de las empresas, pero no puede decirse lo mismo del resto de dimensiones que se señalan en título de este literal "b". En cuanto a políticas laborales, el esfuerzo negociador ha sido ritualista en varios de sus elementos, por ejemplo es frecuente que los proyectos de convenios colectivos incorporen aspiraciones importantes en cuanto a las políticas laborales, en temas como formación y entrenamiento, higiene y seguridad industrial, pero suele suceder o que estos textos se queden en el camino, por negativa empresarial a acceder a las demandas, y preferir los sindicatos destinar sus energías para las cláusulas económicas, altamente sentidas por los afiliados. Lo otro es que se logre la incorporación de la o las cláusulas, pero en el proceso de administración, no se constituyen en centro neurálgico de la acción sindical. En el campo de la higiene y seguridad industrial amerita destacar la constitución de los comités respectivos, que con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo adquieren el carácter de obligatorios, y en ello están representados los trabajadores.

Los asuntos productivos, administrativos y estratégicos, tradicionalmente no han estado en lugar privilegiado del accionar sindical, y al mismo tiempo ha habido un mayor celo empresarial por practicar la unilateralidad en su manejo.

c. Según los actores participantes: el colectivo del personal, los sindicatos, la creación de órganos, la comunidad externa.

En el debate suscitado en el pasado en asuntos relativos a la participación de los trabajadores en la gestión, dominó la tesis de que el titular de la misma fuera el sindicato. Las reservas sindicales en torno a una titularidad

que no pudiera controlar, les llevó a privilegiar que sea la misma organización representativa de los intereses de los trabajadores la que lo asumiera. Al respecto ayer y hoy, hay que señalar que la afiliación sindical no ha ayudado al sostenimiento de esta postura. Tendríamos que elevar sustancialmente la afiliación sindical para darle mayor sostenibilidad a esta pretensión. Por ello, junto al planteo de la lucha por la cogestión en el Manifiesto de Porlamar se aprobó la tesis de ir a los sindicatos por rama de industria de carácter nacional, empezando por aquellas organizaciones en donde existía paralelismo de afiliados a la misma CTV, tal es el caso en el sector petrolero y el educacional. Este objetivo fue dejado de lado; los pocos casos en donde se apuntó a organizaciones nacionales, fueron los sindicatos que se crearon en el marco de la carrera administrativa, que desde un primer momento la legislación correspondiente los previó. Se tiene la convicción que las organizaciones sindicales de carácter nacional van a permitir elevar la tasa de sindicalización.

Contrario a una tendencia aglutinadora, en el modelo sindical del país se ha profundizado la división, con el fomento acentuado del paralelismo. En el país están registradas como sindicatos activos cerca de tres mil organizaciones, para una población sindicalizada que apenas pasa del millón de trabajadores⁴. Lo que por supuesto da lugar a más organizaciones de pequeño tamaño. Esta es una condición que conspira contra el desarrollo de la cogestión.

Como se conoce, la experiencia más consolidada de un modelo de cogestión es la alemana, que cuenta a su favor con grandes sindicatos nacionales sectoriales, que paulatinamente han venido consolidándose, pero que además el sistema prevé para la participación a nivel de empresa la figura del comité de empresa⁵. Nada equivalente existe en el modelo laboral venezolano. Es por tanto necesario, tener presente un mecanismo que permita

⁴ Para el momento de las pasadas elecciones sindicales en el 2001, solicitaron convocatoria a elecciones 2.973 organizaciones sindicales, y hasta la fecha han sido publicadas en Gaceta Electoral – Nos. 140, 144 y 150- el reconocimiento de 2.763 organizaciones sindicales tanto a nivel nacional como regional y sindicatos de base (CNE 2002). Los pobres resultados económicos del 2002 y 2003, produjeron una gran cantidad de cierres de empresas, lo que afectó el número de sindicato, pero por otro lado el fomento de sindicatos paralelos, sumó una nueva cantidad de organizaciones, pero para un colectivo laboral disminuido.

⁵ Para el 2002, apenas 13 sindicatos nacionales forman el universo sindical alemán (Pries y Wannoffel; 2002:72)

dar oportunidad de participación al colectivo del personal, entendiendo que aquí se encuentran los sindicalizados y no sindicalizados, incluso el personal de confianza, el directivo asalariado. De todas maneras el más numeroso de los no sindicalizados son los empleados, usualmente identificados como los de la nómina quincenal, en donde la afiliación sindical ha sido tradicionalmente inexistente o muy baja, pero para quienes la organización del trabajo le es tan ajena como a los mismos trabajadores de la nómina obrera, la usualmente sindicalizada.

Lo anterior lleva a replantearse si la acción sindical es equivalente a la acción de gestionar la empresa. En pureza de principios, en la acción sindical se privilegian los intereses de los afiliados, y en la acción gestora los intereses de la organización productiva. Aquí hay inevitablemente un espacio para la controversia. Entonces, ¿es inviable la convivencia de la cogestión para la acción sindical?. Pensamos que los intereses del colectivo del personal requieren de un mecanismo de participación, hay que crear un órgano para dar respuesta a esta situación.

En cuanto a la comunidad externa. Aquí caben dos interpretaciones de lo posible de entender por tal. Por un lado, la comunidad que radica en el entorno de la empresa, y por el otro lado los usuarios del servicio o del producto elaborado por la empresa en cuestión.

El primer caso es significativo en aquellas empresas localizadas en pequeñas comunidades o poblaciones, de donde emana una influencia notable para la vida local. El papel de las comunidades se advierte por ser el habitat de los trabajadores en una lucha determinada. Es más relevante la situación en aquellos casos de pequeñas poblaciones, en donde la empresa es una proveedora clave de empleos y actividad económica para la colectividad. Este ha sido el caso de las situaciones críticas de Venepal – hoy Invepal-, en el campo poblacional existente dentro de sus instalaciones, así como en poblaciones cercanas; Invetex, con respecto a Tinaquillo; el Central Azucarero Pio Tamayo, en el Tocuyo. En las dos primeras se ha acordado proveer un 20%

de sus utilidades para obras y programas comunitarios⁶. Pero no sería el caso de las empresas localizadas en ciudades grandes, como en Caracas, Maracaibo y Valencia. Aquí existe la opción de los comités de usuarios.

En cuanto a la dimensión usuarios, empieza a observarse mecanismos de representación en instituciones y empresas muy sentidas por la comunidad, como son los servicios de salud, de educación, de suministro de electricidad y de agua potable. Ese es el caso de la figura de los comités de usuarios. Si bien estas experiencias aparecen en los niveles operativos de los servicios en cuestión, alrededor de los cuales se manifiestan demandas, queda pendiente una instancia que acceda y que interactúe con las instancias de gestión y toma de decisiones.

4.- LA EVOLUCIÓN REGULATORIA Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN.

Si bien en el título del documento privilegamos la categoría cogestión, en el análisis realizado lo ubicamos en una categoría más general que consideramos comprensiva de la anterior, como es la de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

Las primeras manifestaciones de participación de los trabajadores en la gestión de empresas, se ubican en la conformación del modelo de Relaciones de Trabajo, ya en el camino constructivo a principios de los años sesenta. Se trata de que las relaciones de trabajo se asumen como parte del proceso de institucionalización y consolidación democrática al cual aspiraban las elites venezolanas. Por tanto las fisuras políticas que experimenta el incipiente proceso democrático venezolano a principios de la década del sesenta, se extienden a todas las instituciones sociales, y por tanto el movimiento sindical

⁶ El Diputado José Khan informa que empresas beneficiarias de apoyo financiero público en el marco de acuerdo promovido por el ejecutivo, ubicadas en los sectores turístico y pesquero el aporte a la comunidad es del 10%. "Diputado informa que más de 80 empresas ejecutan política de cogestión"

<http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=64770> Agencia Bolivariana de Noticias (ABN)
Publicado el Jueves, 18/08/05 07:41pm

experimenta una fractura la cual marcó su desenvolvimiento en las décadas siguientes⁷.

Al mismo tiempo la guerra fría, en su expresión en el continente americano, se agudiza con el advenimiento de la revolución cubana. En Venezuela se perciben influencias, tanto en la dirección de querer hacer de la incipiente experiencia democrática un referente diferente al proceso cubano que a poco tiempo de ejercer el poder se radicalizó; como de parte de la izquierda venezolana, en querer ir a un proceso insurreccional que diera al traste con el gobierno recién electo democráticamente y que se ejercía por vía de una coalición tripartita⁸. En este marco, el movimiento que se identificó con el gobierno, recibe el apoyo amplio de las políticas estatales, con el objeto de asegurar su consolidación como primera fuerza en el movimiento de los trabajadores. A su vez el movimiento sindical receptor de ese apoyo, no vaciló en mostrar su fidelidad plena a los dos primeros regimenes post dictadura militar, 1958-1968. Fidelidad acompañada de pugnacidad contra las corrientes sindicales de izquierda. Este proceso facilitó la conformación de una relación sindicalismo-estado con rasgos corporativistas.

Es este el marco que permite la aprobación en 1966 de la Ley de Representación de los Trabajadores en los Directorios de las Empresas del Estado, los Institutos Autónomos y los Organismos de Desarrollo Económico, reformada luego en 1969 y derogada en 1990. También este marco explica el apoyo brindado al movimiento sindical oficialista para la creación del Banco de los Trabajadores de Venezuela. Se trata de beneficios alcanzados por la dirigencia sindical de la CTV, que se explican por su íntima vinculación con el establecimiento político, del cual obviamente formaba parte esencial. Se puede mencionar que las bases no lucharon por esta reivindicación, fue un logro del lobby sindical cupular ante los líderes partidistas, ya encaminado a acceder a cuotas cada vez mayores en los mecanismos legislativos. Por supuesto dado

⁷ El movimiento sindical tuvo una jornada unitaria con motivo de la celebración de su III congreso en 1959, pero poco duró la unidad, porque dos años más tarde – diciembre de 1961- al realizarse anticipadamente el IV Congreso de la CTV, lo que se buscaba era la irremediable división orgánica, la ideológica ya había tomado curso, del movimiento sindical venezolano (CTV, 1986, tomo III).

⁸ En el mismo quinquenio devino en coalición bipartita por el retiro de una de las fuerzas políticas del gobierno –URD-

este origen, no resulta sorprendente que fueron beneficios que alimentaron procesos de clientelismo y se alejaron de prácticas democratizadoras al interior del movimiento sindical (Lucena 1973 y 1986; López y Werz, 1983; Petkoff 1992).

La ley de representación del párrafo anterior, se convierte en un mecanismo de premiación sindical para sus cuadros copulares; en algunos pocos casos se daba oportunidad de la incorporación de técnicos vinculados con la CTV, pero que en todas las circunstancias acceden así a las juntas directivas, pero no a llevar, sostener y hacer cumplir una plataforma de acción estratégica para el movimiento; a lo sumo todo quedaba en la calidad e iniciativa personal del dirigente en cuestión. Efectivamente, algunos hicieron esfuerzos importantes en responder a un interés institucional del movimiento de los trabajadores⁹.

Importante mencionar este elemento a partir del VIII congreso de los trabajadores –CTV 1980 en Porlamar-, cuando el tema adquirió jerarquía y dio lugar a importantes conclusiones, así como la creación del Departamento de Cogestión (CTV, 1986). Este Departamento hizo esfuerzos en fomentar reglas para sistematizar y mejorar la calidad de la participación en las empresas públicas, pero no se notaba que el liderazgo de la CTV tuviera la sensibilidad requerida con sus planteamientos. Petkoff lo señala así: “La CTV tuvo durante mucho tiempo una bandera –refiriéndose a la cogestión- pero esa bandera no bajó nunca al terreno concreto” (1992:473). Al poco tiempo del congreso de Porlamar irrumpió la crisis del Banco de los Trabajadores de Venezuela –BTV-, que produjo un impacto altamente negativo en la manera como la sociedad percibía la carrera del movimiento sindical por mayores cuotas de participación en la gestión. Los sectores conservadores que veían con recelo esta vertiente reivindicativa, tuvieron en bandeja de plata elementos para arreciar una campaña contra la central obrera.

4.1- La ampliación de la representación

⁹ Se podía observar en organismos que abordaban en sus directorios asuntos de alto contenido técnico, como el Conicit, las diversas Corporaciones de Desarrollo, el Banco Central de Venezuela, entre otros.

Digno de mención y análisis, en el marco de la evolución regulatoria, es la ampliación de representación de los trabajadores en la gestión en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), aprobada en 1990.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 610 de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana vigente, en las Empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (02) Directores Laborales; la referida Ley dice textualmente:

“Artículo 610. En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título”.

Esta reforma incluye dos aspectos relevantes, uno cuantitativo, llevar a dos representantes en los directorios – se venía de un representante-, y uno cualitativo, ya que el 2do. representante ha de ser electo por los trabajadores del ente en cuestión, así como pertenecer a la nómina, es decir ser un trabajador activo. A diferencia de la legislación correspondiente de 1966, este proceso fue resultado de un amplio proceso de intercambio que se inició en 1986 y concluyó en 1990. La sociedad adquirió conocimiento de una temática que se había manejado, incluso al margen de las bases trabajadoras. Este procedimiento trajo consigo procesos electorales para la definición del representante electo, lo que planteaba el diálogo y la búsqueda de apoyo de las bases para acceder a esta representación.

4.2- Nuevas Institucionalidades

Terminando el siglo se produce el proceso de construcción legislativa de una nueva constitución, y el tema vuelve a ser parte del debate. Apoyado en su contenido se fomenta propuestas de una mayor acción en la participación de los trabajadores en la gestión – Ver arts. 62, 70,118 y 184 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela-.

La Asamblea Nacional Constituyente de 1999, aprobó medidas de emergencia que incidieron en toda la estructura sindical, afectando igualmente la representación de los trabajadores en la gestión. El Decreto publicado el 2 de marzo de 2000, hizo cesar a los directores laborales, y estableció su elección directa y secreta por mayoría calificada, con lo cual derogó las disposiciones de la LOT sobre esta materia, que establece el nombramiento de uno de los Directores Laborales por la Central o Confederación más representativa (Artículo 612 LOT). Se dio lugar a la llamada relegitimación de todos los poderes y organizaciones sindicales, efectuándose ahora elecciones no sólo para un representante sino para los dos.

En el marco del contenido constitucional, se fomenta desde el discurso político que emana de la Presidencia de la República, el reclamo de ir al manejo de las empresas. Esto es particularmente más visible luego del golpe de estado en abril de 2002 y en el paro nacional de diciembre de 2002 y enero de 2003, en donde el gobierno advierte el papel jugado por buena parte del sector empresarial en promover y consentir acciones contra el gobierno. Esto es tomado por el movimiento sindical oficialista como justificador de avances y reclamos en el manejo de las empresas¹⁰, no sólo las públicas sino también las de propiedad privada.

El movimiento sindical identificado con el gobierno –UNT- no pierde tiempo en promover mecanismos más audaces de participación y elabora una propuesta de ley de Cogestión¹¹, presentada al Parlamento y al Presidente en mayo de 2005.

El gobierno a su vez, avanza y elabora el planteamiento que denomina “Acuerdo marco de corresponsabilidad para la transformación industrial”, el cual es promovido entre empresarios de mediana y pequeña dimensión, que se encuentran en situación de producción difícil. El gobierno les ofrece opciones financieras, técnicas, económicas y legislativas, para participar en este

¹⁰ Ver 10 PUNTOS DEL MAPA ESTRATEGICO DE LA NUEVA ETAPA DE LA REVOLUCION BOLIVARIANA; Objetivo 7 “Acelerar la construcción del nuevo modelo productivo, rumbo a la creación del nuevo sistema económico”.

¹¹ Realmente el nombre es “Proyecto de ley de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas” realizada por la Fuerza Bolivariana de Trabajadores – Unión Nacional de Trabajadores.

esquema, en donde las empresas deben abrir espacios para la participación de los trabajadores en el capital y en la gestión. El gremio representativo de estos empresarios no discrepa de la propuesta¹². Sin embargo los empresarios de tamaño grande organizados en FEDECAMARAS muestran sus reservas ante estos planteamientos.

5.- EL ESTADO: ANTECEDENTES EN POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.

En Venezuela el desarrollo de la participación en la gestión está íntimamente ligado al papel que asuma el Estado. Los actores capital y trabajo, han devenido en aliados subalternos del papel rector del Estado en la economía, cuando no en actores opuestos a sus políticas.

La evolución regulatoria que se analiza en otro punto del presente documento así lo revela. No es para sorprenderse, pero lo ya admitido en otros análisis de políticas públicas, que el manejo del presupuesto gubernamental nutrido por los aportes de la empresa petrolera y las empresas básicas, da un margen de acción suficiente para premiar y castigar.

El Estado al asumir los intereses de la sociedad, se ha inclinado por promover empresas públicas y apoyar al capital privado, vía financiamiento y otros incentivos fiscales. El capital privado que mayormente accedía a estos incentivos, era aquel que tenía mayor capacidad de lobby en las esferas gubernamentales. Por ello el esfuerzo en disponer de una aceptada acción o gerencia de asuntos gubernamentales daba a la larga sus dividendos. Por supuesto que a la sombra de los negocios con el Estado se hacían importantes fortunas.

¹² "Fedeindustria: 98 unidades industriales están en proceso de cogestión empresarial" declara Miguel Pérez Abad, Presidente de Fedeindustria "acuerdo marco firmado con el gobierno nacional, para la obtención de créditos.. incorporación de la cogestión, la autogestión, cooperativas.. compromiso social de parte de los empresarios nacionales... incorporación de cláusulas sociales.. responsabilidad social empresarial sobre aportes a los programas de capacitación, formación.. aportes a las comunidades donde están enclavadas las industrial que estarán sujetas al crédito". Sectores incluidos en este programa: textil, confección, agroindustria, plástico, metalúrgico, metalmecánica.. El Carabobeño, 10-6-05, pag.A-8 . Este acuerdo apunta hacia empresas medianas y pequeñas con dificultades financieras y productivas, en ese sentido existe un antecedente en la etapa anterior al presente régimen, tal es el caso de Torvenca, pero no impulsado por el gobierno sino por el propio movimiento sindical (Torvenca, 1988).

Caer en desgracia con el gobierno, podía significar ser colocado fuera de la lista de los beneficiarios de incentivos, pero los esquemas regulatorios no sufrían mayores cambios, por discrepancias con uno u otro grupo empresarial.

En el actual gobierno nacional, la relación con el empresariado ha sido turbulenta. Un momento crítico fue en diciembre del 2001, cuando el empresariado desafía al gobierno al convocar a un paro cívico por 24 horas. Se trataba de protestar por algunas de las leyes que el gobierno elaboró luego de recibir la habilitación de la Asamblea Nacional. Luego vinieron mayores confrontaciones, hasta culminar con la derrota experimentada por los propulsores del paro cívico de diciembre de 2002-enero de 2003. Hay que recordar que la consigna única del paro era nada menos que la renuncia del Presidente de la República. Este último evento expuso a los gremios y dirigentes empresariales a una confrontación abierta con el gobierno.

Posterior a este evento es cuando se inicia un intenso esfuerzo gubernamental por promover la economía social, particularmente con el fomento del cooperativismo. Véase en el siguiente cuadro que en el año del golpe y luego el paro cívico por más de 60 días, el número de cooperativas venían aumentando, dada la entrada en vigencia de la nueva normativa en el 2001, pero el gran salto ocurre luego en el 2003 y 2004; en el presente año el crecimiento desbordante continúa. El crecimiento vertiginoso de las organizaciones cooperativas, obviamente trae consigo dificultades para su administración y control, es por ello que el Superintendente admite que no se estaba preparado para encarar la demanda de atención a las nuevas solicitudes.

Año	RESERVAS DE NOMBRE	COOPERATIVAS LEGALIZADAS
1998		820
2002	11.547	4.078
2003	110.586	8.067
2004	173.635	42.097

Fuente: Molina2005: 15; y Ministerio de Economía Popular. Superintendencia Nacional de Cooperativas. www.sunacoop.gov.ve (Consultado el 29-05-05)¹³

Post paro cívico el gobierno emprende medidas retaliativas, una de ellas es el despido de más de diez y nueve mil trabajadores petroleros, sustituidos parcialmente por trabajadores contratados por tiempo determinado, luego la sustitución de la red de contratistas, mayormente sociedades anónimas, por cooperativas. En el plano nacional ocurren despidos en otras entidades públicas, y por su parte en el sector privado, que resintió las consecuencias económicas del desenvolvimiento durante el paro y en los meses subsiguientes, también ocurren pérdidas de empleos. Hay que recordar que el año 2003 hubo una disminución del PIB de más del 12%, viniendo de un -9% del precedente año -2002-.

Es en el año 2004, cuando el gobierno adquiere confianza luego del resultado del referéndum presidencial de agosto, y el inicio de un proceso de mejoramiento de la economía, que el tema de la participación de los trabajadores en la gestión, y concretamente la cogestión empieza a ser parte de los planteamientos gubernamentales¹⁴.

Con los críticos resultados económicos nacionales, los sectores empresariales venían reduciendo sus actividades, en muchos casos bajando sus santamarías, incluso antes del paro dic.2002-enero 2003. La bonanza que permiten los precios petroleros y que se traduce en los resultados económicos recuperativos del 2004, dan la oportunidad para que el empresariado reactive sus empresas, sin mayores inversiones; se trata fundamentalmente de utilizar la capacidad instalada que se mantenía ociosa. Es aquí cuando aparecen

¹³ Sunacoop ha registrado 75 mil cooperativas *Por: Agencia Bolivariana de Noticias (ABN) Publicado el Lunes, 01/08/05 03:29pm* Carlos Molina explicó que una cosa es la cantidad de cooperativas registradas ante la Superintendencia Nacional de Cooperativas (Sunacoop) y otra es el cooperativismo que ellas están realizando. Reiteró que muchas cooperativas se han constituido solamente para la búsqueda de un crédito o de un contrato con el Estado, pero no en correspondencia con una necesidad de coadyuvar en la implantación de la economía social. <http://www.aporrea.org/dameverbo.php?docid=63958>

¹⁴ Ya mencionamos su inclusión en el gran plan de los 10 PUNTOS DEL MAPA ESTRATEGICO DE LA NUEVA ETAPA DE LA REVOLUCION BOLIVARIANA (Objetivo 7 "Acelerar la construcción del nuevo modelo productivo, rumbo a la creación del nuevo sistema económico).

elementos que colocan al empresariado en situaciones dilemáticas. Por un lado con el fomento del cooperativismo y otras fórmulas propias de la economía social (microempresas fundamentalmente), el empresariado siente que el gobierno lo empieza a dejar fuera de juego, en las compras de los entes estatales y la contratación de obras públicas. Aunque inicialmente estas cooperativas y microempresas ofrecían poca capacidad de respuestas a pedidos grandes u obras significativas, con el amplio apoyo estatal, podía esperarse razonablemente que esto fuera superable en cierto lapso de tiempo.

Ante ese escenario, muchas empresas responden cooperativizándose, con la ventaja de que la normativa promulgada por el ejecutivo, ofrecía el atractivo que colocaba el trabajo en estas entidades fuera de la tutela laboral, con muy pocas previsiones para evitar situaciones de precarización, como efectivamente ha venido ocurriendo –véase la referencia No. 11- Este proceso encuentra al aparato público responsable de la supervisión en condiciones de limitados recursos, que se traduce en su desbordamiento. Sin embargo, no deja de ser una situación temeraria, ya que plantea dificultades con los sindicatos que ven en su propio escenario de acción laboral, como se destruyen empleos formales, quienes en muchos casos son sus afiliados, por cooperativas, y que eventualmente la inspección del trabajo desnude lo fraudulento de muchas de estas cooperativas. Hasta ahora la inspección ha sido permisiva ante esta situación.

En otro orden, el gobierno inicia el fomento discursivo de la cogestión. Pero atado a medidas y advertencias que tienen como destinatarios a los empresarios¹⁵. Más que una resultante de la acción sindical, el fomento de la cogestión aparece asociado a políticas públicas relacionadas con la asignación de recursos financieros y asistencia técnica. Hay que distinguir procesos de cierres de empresa, con un movimiento sindical presente, luchando por conservar la fuente de trabajo, y aquellos casos, en donde ha ocurrido el cierre

¹⁵ Declara Victor Alvarez, Ministro de Industrias Básicas y Minería y Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana. El ministro intentó evitar usar la palabra expropiación, porque considera que eso es para casos extremos. "Si el empresario se mantiene en una posición de intolerancia e intransigencia y prefiere no abrir su empresa antes de trabajar con Chávez, procede la expropiación con fines de utilidad pública, porque en ese caso ese empresario está cometiendo un crimen de lesa humanidad, porque prefiere dejar a la gente sin trabajo", El Nacional, 8-8-05, A22.

y cada quién recoge lo poco que queda; aunque las instalaciones y maquinarias, pudieran estar en las manos de los dueños o de acreedores privilegiados.

5.1 -Empresas cerradas o en crisis.

La crisis económica en varios países han dado lugar a un número importante de cierres de empresas; así se observa en Argentina, Uruguay, Brasil y Venezuela. Aquí tenemos un espacio que posibilita por razones de emergencia la autogestión y la cogestión de la empresa. Igualmente es un espacio de conjunción de intereses entre el sindicalismo y el cooperativismo, ya que la cooperativización es una opción salvadora para una empresa en situación de cierre o parálisis productiva. Es una útil herramienta para la continuidad de la fuente laboral por parte de los trabajadores en el caso de una empresa fallida (Chartzman 2003:394). Normalmente los trabajadores que se mantienen en pie de lucha vienen del sindicalismo; se caracterizan por una férrea voluntad de conservar el empleo y de emprender un largo camino de esfuerzos; su conocimiento del proceso productivo, ya que suelen ser los obreros manuales los que emprenden este camino; la inexistencia de un afán de lucro, más allá de la propia supervivencia y de la obtención de ganancias para reponer equipos; el frecuente legado tecnológico dejado por las empresas cerradas y, por último, la solidaridad del movimiento obrero y cooperativo, sin la cual no habrían podido ponerse en marcha.

De estas experiencias hay lugar para que deriven procesos autogestionados o cogestionados. En el segundo, cuando resulten salidas en donde el Estado participe o los propietarios originales. Un resultado ineludible de estos casos, es que las condiciones de trabajo se vienen a menos. Carlos Hermoso (2005) "los trabajadores se sobre explotan, para sacar la empresa a flote". La defensa de la continuidad de la fuente de trabajo prima sobre el cumplimiento de los compromisos contractuales colectivos. Charztman (2003;395) se pregunta si no estará naciendo una nueva dimensión del derecho laboral, que él llama "*el derecho laboral asociativo, que debería ser replanteado en sus competencias y en su legislación .. abordar este nuevo nervio motor que aflora en épocas de complejidad institucional; pero en concordancia con la*

cabal realización de los derechos humanos sin discriminación alguna...indispensable en los procesos de democratización y desarrollo sostenible”

En Venezuela, el Estado ha promovido un discurso favorable a que los trabajadores tomen protagonismo en aquellos casos de empresas cerradas, o que por problemas de funcionamiento se coloquen en situación de morosidad con los trabajadores y con las instituciones del Estado. El protagonismo en cuestión no sólo toma la vía del cooperativismo, sino que además se mencionan otras opciones, como la cogestión y la autogestión de los trabajadores¹⁶. En donde el sindicalismo funciona, estos pronunciamientos han producido temor entre los empresarios, ya que efectivamente a las clásicas amenazas de cierre por parte de los empresarios, en muchos casos sólo para no cumplir con compromisos contractuales, los trabajadores han respondido con la toma de las instalaciones¹⁷.

6.- LAS PRÁCTICAS NEGOCIADORAS Y SU IMPACTO EN LA FRACTURA DEL MONOPOLIO DE LA GESTIÓN.

Otra vertiente de desarrollo de prácticas participativas de los trabajadores en la gestión de empresas, lo vemos en la negociación colectiva, y apreciamos que el tema de la participación es recogido en algunas experiencias concretas¹⁸. Al clásico abordaje de los temas salariales, reivindicativo, sindicales, empezaron a observarse algunos elementos vinculados con la gestión. Pero no en cualquier contrato, solo era posible verlo en donde existía una sindicalización vigorosa, y con predominio de aquellas en donde la otra parte era una entidad del Estado. Se trataba de que uno y otro liderazgo provenían de una misma fuente de poder, el partido, ya sea por la relación de éste con el sindicato, como de los cuadros mismos partidistas y sus vinculaciones. En el fondo había una comunidad de intereses, que no daba

¹⁶ El discurso presidencial y exhortos de la Asamblea Nacional así lo evidencian. El Nacional, 20-5-03, B2.

¹⁷ Entre ellas se mencionan varios casos de empresas textiles del Estado Aragua: Texdala, Flexilon, Textiles Fénix. Directivos de la Cámara de Industriales del Estado Aragua expresan sus temores. En Nacional, 20-5-05, B2

¹⁸ Negociaciones colectivas y cogestión no son antagónicas, por el contrario son compatibles (Weiss, 1986)

lugar a una negociación entre opuestos. Al final el avance de un acceso de la organización sindical a áreas de la gestión, privilegió el manejo clientelar de la relación del sindicato con sus afiliados. Es por ello que uno de los temas privilegiados fue el manejo del ingreso de personal a la empresa¹⁹, de la gestión de la política social, que comprende los asuntos vinculados con salud, educación, recreación, ahorros y créditos. Si bien eran temas no vinculados directamente con la gestión de la producción, sí venían siendo parte del patrimonio de gestión de la gerencia. Hay que advertir que este desarrollo poco penetró en el sector petrolero, no obstante su nacionalización en 1976.

También es digno de destacar que las empresas en donde este desarrollo evolucionó en tanto empresas públicas, han podido sostener parte de esta orientación, luego de su privatización. Casos como la CANTV y SIDOR, entran en esa categoría. Hay que llamar la atención que en estas empresas, las iniciativas sindicales en el transcurso del proceso de privatización en la década de los noventa, a través de las negociaciones lograron acceder a porciones del capital. No es foco de análisis en este documento este tipo de participación, pero consideramos son experiencias dignas de un detenido análisis, ya más bien en el ámbito de la participación en el capital.

7.- DILEMAS Y CONCLUSIONES ESCENARIOS QUE VIABILIZAN O DIFICULTAN EL DESARROLLO COGESTIONARIO. RIESGOS Y OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES. NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UN ESQUEMA COGESTIONARIO.

- a) Una mayor participación de los trabajadores en diversos procesos vinculados con las empresas y el desarrollo de la economía social en general, es una meta de carácter estratégico para el movimiento de los

¹⁹ La llamada "cláusula sindical" entendida más bien como preferencial, tiene sus antecedentes en luchas emprendidas por el Sindicato d Autobuseros y fue incorporada en su primer contrato colectivo celebrado con Autobuses Metropolitanos S.A., igualmente en el primer contrato colectivo entre el Estado como empleador: Ministerio de Obras Públicas y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, ambos en 1946 (Parra A, F 1991:328). En investigación de convenios colectivos de la primera mitad de la década del setenta, se extendía este beneficio sindical a un 87% y un 66% de las convenciones del sector público y privado respectivamente (Lucena, 1974).

trabajadores. Sin embargo en el seno de los trabajadores, como en otros segmentos de la sociedad venezolana, ha privado la polarización y la desconfianza, y por tanto se carece desde las bases de proyectos aglutinadores que provean de un norte definido sobre el tema de la participación en la gestión de empresas. Los pocos casos en donde se viene hablando de cogestión, responden a circunstancias diversas y no guardan entre si una estructura y cohesión, que permita ver configurado un proyecto de desarrollo de participación laboral.

- b) En la sociedad venezolana no existen aún convicciones de que la cogestión esté planteada como expectativa sentida e internalizada. Hace falta un debate sostenido en un determinado período, para ganar voluntades, clarificar conceptos, y disponer de un proyecto aglutinante.
- c) La cogestión es un planteamiento que entre los diversos círculos proponentes, existen los que la ven como un paso concreto para ir al socialismo, y que la promueven con miras a reducir y ahogar el funcionamiento capitalista de la producción de bienes y servicios. Esta visión demanda claridad en el liderazgo político del país, para asumir las consecuencias en el ámbito de los inversionistas, Colocarse en su lugar, y prever escenarios.
- d) Las pocas experiencias que se vienen implementando identificadas como cogestión, son de naturaleza diversa, heterogéneas, carentes de un marco normativo propio, y con insuficiente análisis y debate en el mismo seno de los involucrados. De ahí que se presenten controversias en su propio devenir, poniendo en entredicho el futuro de la propuesta. Es necesario que en el seno del movimiento de los trabajadores se produzca un análisis detenido de este proyecto, lo que ha de traer consecuencias en la definición de la estructura adecuada para su funcionamiento.
- e) Desde una visión compartida en el capitalismo, el avance de la participación de los trabajadores en la gestión requiere acuerdos amplios con los empresarios. Reglas claras y consensuadas. Es cierto que ante situaciones de empresas quebradas o en serias dificultades operativas,

cabe promover y abrir la discusión con los actores involucrados, dentro de un clima de libertades y respeto al estado de derecho.

- f) Del lado de los trabajadores el desarrollo de la cogestión demanda un esfuerzo vigoroso por fortalecer las organizaciones sindicales, aglutinarlas en organizaciones de carácter nacional y sectorial, así como dotarse de elementos técnicos suficientes para el desarrollo de dimensiones cognitivas que han sido soslayadas por el quehacer sindical tradicional. Esto puede proceder al captar y hacer real la sindicalización de los segmentos profesionalizados de la fuerza de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Beck, Ulrich (2000) "Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización" Edit. Paidós, Barcelona.
- Braverman, Harry (1973) "Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the twentieth century" Monthly Review Press, New York and London.
- Confederación de Trabajadores de Venezuela –CTV- (1986) "Antecedentes y testimonios de los congresos de la CTV" Cuatro tomos, Edit. ILDIS-Inaesin, Caracas.
- Consejo Nacional Electoral-CNE- "Elecciones sindicales 2001. Reconocimiento a organizaciones sindicales" El Nacional, 17-3-2002, D-5.
- Chartzman, Alberto (2003) "Fiscalización gubernamental" en Capon Filas, Rodolfo (2003)"Cooperativas de Trabajo" pp. 371-395. Edi. Librería Editora Platense, La Plata.
- Fuerza Bolivariana de Trabajadores – Unión Nacional de Trabajadores. "Proyecto de ley de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas" –no publicado-
- Hermoso, Carlos "Cogestión del Gobierno explota a los trabajadores",directivo nacional de Bandera Roja, asesor de asuntos económicos de la CTV y profesor de la Universidad Central de Venezuela, El Correos del Caroní, viernes, 01 julio 2005. http://www.correodelcaroni.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2040&Itemid=146 consultado el 12-08-05
- Khan, José "Diputado informa que más de 80 empresas ejecutan política de cogestión" *Agencia Bolivariana de Noticias (ABN)* <http://www.aporrea.org./dameverbo.php?docid=64770> 18/08/05
7:41pm

- López, Margarita y Werz, Nikolaus (1983) "El Estado venezolano y el movimiento sindical, 1958-1980" en Revista Relaciones de Trabajo, No. 2, Edit. ART, Valencia, pp.49-68.
- Lucena, Héctor (2005) "Cambios en la organización del trabajo tradicional: conflictos y actores laborales" en Revista Venezolana de Gerencia, Universidad del Zulia, Maracaibo, Año 10 No. 29, pp. 9-25.
- Lucena, Héctor (1986) "Participación cogestión y autogestión en América Latina/2". Edita Editorial Nueva Sociedad, Compilador F Iturraspe; Capítulo: "Práctica y propuestas venezolanas: Experiencias de participación de los Trabajadores en la gestión de las empresas en Venezuela". Páginas 205 – 240.
- Lucena, Héctor (1974) "La contratación colectiva: estudio y tendencias de su contenido". Edita Universidad de Carabobo, Valencia.
- Lucena, Héctor (1973) "Participación de los trabajadores en la gestión de empresas". Editor Universidad de Carabobo, Valencia.
- Parra A, Fernando (1991) "La cláusula sindical en el derecho venezolano" en Revista de la Facultad de Derecho, No.42, Junio 1991, Edit.UCAB; pp.305-377.
- Petkoff, Teodoro (1992) Confederación de Trabajadores de Venezuela –CTV- (1992) "Los nuevos desafíos del movimiento sindical venezolano" Jornadas de reflexión del comité ejecutivo de la CTV" Colonia Tovar, Edit. Inaesin, Caracas.
- Pries, Ludger y Wanoffel, M. (2002) "Relaciones industriales en Alemania. Aspectos históricos y estructurales" pp. 51-84, en Pries, Ludger y Wanoffel, M. –Compiladores- (2002) "Regimenes de regulación laboral en la globalización. Ensayos de Europa y América Latina" The University Press Bochum, Alemania.
- Schneider-Deters, Winfried (1982) ""Legitimación del poder de disposición en la empresa" Edit. ILDIS, Caracas.
- Schregle, Johanees (1986) "The German model of institutionalized workers' participation in the international context of workers'

participation" IIRA, 7th World Congress, Hamburg, 1-4 sept.; pp. 171-182.

- Torvenca "Convenio de cogestión laboral de Tornillos Venezolanos, S.A.I.C.A." 1988.
- Weiss, Manfred (1986) "Institutional forms of Workers' participation with special reference to the Federal Republic of Germany. General Report" IIRA, 7th World Congress, Hamburg, 1-4 sept.; pp. 1-17.