



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

**INSERCIÓN DE LAS COOPERATIVAS EN LA POLÍTICA SOCIAL
DE PDVSA. CASO: REFINERÍA ORIENTE DE PUERTO LA CRUZ,
ESTADO ANZOATEGUI. PERÍODO 2007.**

AUTORA: BRA. JESSIKA MARTÍNEZ

ASESORA: Prof. (a) EVELIN MAGO

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para
optar al título de:

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

Cumaná, julio de 2011.

INSERCIÓN DE LAS COOPERATIVAS EN LA POLÍTICA SOCIAL DE
PDSA. CASO: REFINERÍA ORIENTE DE PUERTO LA CRUZ, ESTADO
ANZOATEGUI. PERÍODO 2007.

APROBADO POR:



ASESORA
LIC EVELIN MAGO



JURADO N° 1

LIC BERNA COLMENARE



JURADO N°2

LIC. JOSE NORIEGA

ESTE TRABAJO FUE EVALUADO CON LA CATEGORÍA DE

APROBADO

CUMANÁ, JULIO DEL 2011

INDICE GENERAL

<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>i</u>
<u>AGRADECIMIENTO.....</u>	<u>ii</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>iii</u>
<u>INTRODUCCION.....</u>	<u>1</u>
<u>CAPITULO I.....</u>	<u>5</u>
<u>NATURALEZA DE LA INVESTIGACION.....</u>	<u>5</u>
<u>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</u>	<u>5</u>
<u>2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>11</u>
<u>2. JUSTIFICACIÓN.....</u>	<u>12</u>
<u>4. MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>13</u>
<u>5. MARCO METODOLÓGICO.....</u>	<u>50</u>
<u>CAPITULO II.....</u>	<u>53</u>
<u>ORGANIZACIÓN Y RELACIONES DEL TRABAJO EN COOPERATIVAS.....</u>	<u>53</u>
<u>1. LAS COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE ORGANIZACIÓN.....</u>	<u>53</u>
<u>2. DEL DISEÑO ORGANIZATIVO EN LAS COOPERATIVAS.....</u>	<u>58</u>
<u>3. DE LAS RELACIONES LABORALES.....</u>	<u>63</u>
<u>CAPITULO III.....</u>	<u>83</u>
<u>POLÍTICAS SOCIALES DEL ESTADO VENEZOLANO QUE PROMUEVE LA CREACION DE COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.....</u>	<u>83</u>
<u>1. TRABAJO ASOCIATIVO Y TRABAJO SUBORDINADO:.....</u>	<u>86</u>
<u>2. POLÍTICAS SOCIALES DE EMPLEO.....</u>	<u>90</u>
<u>3. DESEMPLEO Y COOPERATIVAS.....</u>	<u>95</u>
<u>CAPITULO IV.....</u>	<u>98</u>
<u>PDVSA REFINERIA ORIENTE Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....</u>	<u>98</u>
<u>1. EL SABOTAJE CONTRA PDVSA (PARO PETROLERO).....</u>	<u>101</u>
<u>2. CONDICIONES ESTABLECIDAS POR PDVSA EN EL ÁMBITO DE LAS ADJUDICACIONES DE OBRAS A LAS COOPERATIVAS.....</u>	<u>107</u>
<u>3. PDVSA OBJETIVOS CUMPLIDOS PARA EL 2007.....</u>	<u>113</u>
<u>4. REFINERÍA ORIENTE, 2007.....</u>	<u>124</u>
<u>CONCLUSIÓN.....</u>	<u>126</u>
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.....</u>	<u>130</u>
<u>HOJA DE METADATOS.....</u>	<u>136</u>

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen del Valle, quienes han sido guía durante toda mi vida y refugio en momentos difíciles...

A mi mamá por creer en mí y confiar en los pasos que he dado a lo largo del camino recorrido, te debo todo lo que soy...

A mis hermanos, quienes con su cariño y apoyo incondicional hicieron posible la culminación de esta meta

AGRADECIMIENTO

A todos **los profesores del Departamento de Sociología** de la Universidad de Oriente, por ser el ejemplo de estudio que me brindaron la oportunidad de formarme profesionalmente, con los conocimientos y enseñanzas aportados por ustedes, en especial a mi asesora **Evelyn Mago** por su oportuna orientación y observaciones, así como su paciencia, dedicación, constancia, consejos y empeño para que esta investigación llegara a un feliz término.

Gracias al personal del **Distrito Social de PDVSA Oriente y los miembros de las cooperativas**, quienes estuvieron a la disposición para poder llevar a cabo la investigación.

A **Yuleisi Flores**, amiga y hermana, a quien le agradezco su orientación y ayuda aportando sus conocimientos y sugerencias para la culminación de este trabajo, **y todos aquellos amigos**, que de una u otra manera estuvieron a mí lado apoyándome con su cariño sincero y haciéndome sentir parte de su familia en todo momento.

Gracias a todos.



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

**INSERCIÓN DE LAS COOPERATIVAS EN LA POLÍTICA SOCIAL
DE PDVSA. CASO: REFINERÍA ORIENTE DE PUERTO LA CRUZ,
ESTADO ANZOATEGUI. PERÍODO 2007.**

Autora: Bra. Jessika Martínez

Asesora: Prof. (a) Evelin Mago

RESUMEN

La dinámica en el entorno de negocios en los últimos años y los requerimientos de flexibilización plantean exigencias a las organizaciones orientadas a encontrar mejores formas de estructurarse y organizarse para incrementar su nivel de competitividad, productividad y capacidad de innovación. Sin embargo, existen fuentes de resistencia que dificultan dichos cambios: estructuras jerárquicas, líneas de mando rígidas y centralización del poder y la autoridad. Las cooperativas se presentan como alternativa viable para dar respuestas a dichas exigencias. El estudio ofrece un análisis basándose en una revisión bibliográfica documental, con énfasis en el proceso de toma de decisiones, estructura, criterios de organización, análisis del desenvolvimiento laboral al interior de las cooperativas y sus relaciones con otros actores laborales, para esta ocasión con la Refinería Oriente de PDVSA. Se concluye que en Venezuela los actores son las misiones que conforman ese Estado alterno. Las hay de distintos alcances. Educación, salud, vivienda, transporte, deportes, cultura, economía, áreas desde las cuales se pretende materializar la obra de gobierno, a partir de este paradigma se puede inducir a la definición y establecimiento por parte del Ejecutivo Nacional a través de PDVSA de sus políticas de empleo, además la política social destinada a la creación de cooperativas constituye, en la práctica, el establecimiento de pequeñas y medianas empresas bajo la figura del trabajo asociativo

Palabras clave: PDVSA, cooperativas y relaciones del trabajo.

INTRODUCCION

En Venezuela, con la Constitución Nacional de 1999 se afianza el concepto de economía social y las cooperativas se constituyen como evidencia del rol protagónico y participativo de los ciudadanos en la administración, regulación y toma de decisiones. En sus diferentes artículos (Art. 3, 70, 117, 118, 184, 299 y 308), se deja plasmado su papel en el ejercicio de la soberanía del país en el orden social y económico, abriendo la posibilidad del desarrollo de cualquier tipo de actividad económica y reconociendo a través de la Ley las especificidades de dichas organizaciones, en especial las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y a su carácter generador de beneficios colectivos, quedando el Estado comprometido a su protección y promoción con el fin de fortalecer el desarrollo económico, sustentado en la iniciativa popular, así como a garantizar la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

En el marco de la Constitución Nacional de 1999, surge el decreto Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC) con el fin de normar el sector y proveer de un marco regulatorio definido para orientar los planteamientos presentes en la Constitución. Ésta establece las legalizaciones de las cooperativas, facilitando su constitución al permitir el trámite correspondiente ante el registro de la localidad, transfiriendo al estatuto sus formas, modalidades y mecanismos de organización y de los entes que ellas constituyen en su proceso de integración, dando así una mayor flexibilidad y capacidad de evaluación y adaptación de sus estructuras a los procesos cambiantes del entorno.

Así mismo, promueve la organización flexible de las cooperativas, establece normas para el desarrollo del trabajo asociado, impulsa los

procesos de integración cooperativa con sistemas de educación, información, comunicación, conciliación y arbitraje, fortalece y especifica la función de contraloría de la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP), establece las modalidades de promoción y protección del Estado, las cuales se ven expresadas en la exención de todo impuesto, tasa o contribución de aquellas debidamente certificadas, con el objeto de estimular el desarrollo de este sector de la economía.

A través de los planteamientos de la LEAC se incentiva la participación de los trabajadores y la comunidad en la gestión de las empresas públicas y privadas, estimulando la difusión de las experiencias nacionales e internacionales de los procesos organizativos exitosos de las cooperativas, estableciendo expresamente la igualdad de condiciones para su participación en las compras y concesiones del Estado, así como las distintas modalidades de atención financiera del Estado y demás entes públicos y privados dirigidos a fortalecerlas de manera particular, además de los propios sistemas cooperativos de financiamiento.

En cuanto al trabajo como elemento fundamental de la actividad cooperativa, la LEAC define las características del trabajo asociado (Art. 30, 31 y 32), las regulaciones aplicables (Art.34), el trabajo excepcional de los no asociados (Art.36), las modalidades de trabajo asociado en los organismos de integración y entes similares, los mecanismos propios de protección social y la vinculación con los sistemas de seguridad social.

Estos aspectos son de importancia fundamental al analizar las relaciones laborales y la constitución de los distintos actores en estas organizaciones de carácter colectivo, ya que, en el ámbito cooperativista éstas no existen entre los asociados y la organización, son copropietarios, cogestores y responsables de la coadministración y toma de decisiones acerca de los cursos de acción a seguir. Tal concepción imprecisa la

figura del salario como remuneración al factor de producción trabajo, para transformarse en una responsabilidad y una contribución al acto cooperativo.

Al enfocarlo desde el punto de vista de los actores que se conforman alrededor de esta forma de organización del trabajo, la cooperativa misma se constituye como empresa y, a la vez, ente encargado de velar por la justa distribución de los beneficios generados a partir de la actividad cooperativista, basada en sus valores y principios, al repartir los excedentes equitativamente entre los asociados.

Estas circunstancias hacen evidente en las cooperativas un doble rol frente al hecho del trabajo, como promotor, generador y garante del empleo en el largo plazo, para lo cual es necesaria su permanencia en el tiempo a través del éxito en la autogestión y como garante de la seguridad social de los asociados, mejora de su calidad de vida y beneficios a la comunidad donde se desenvuelven y, en cuyo progreso, se fundamenta el desarrollo sustentable de su actividad.

PDVSA mantiene las apariencias formales en material laboral, pero flexibiliza en cualquier escenario a los que pueda acudir en términos de contratos de trabajo, la jornada laboral, el salario, violación de condiciones ambientales, presión de la acción sindical, pago indebido de pasivos laborales, etc. Por la vía de los hechos PDVSA se ha hecho eco de la flexibilización, sin tener que producir en lo laboral, por lo tanto ha recurrido a la figura de empresas intermediarias y contratistas como parte de las exigencias y demandas que ha planteado el sistema económico nacional e internacional. La presente investigación se propuso analizar la: inserción de las cooperativas en la política social de PDVSA como alternativa de trabajo asociado. Caso: Refinería Oriente de Puerto La Cruz, Estado Anzoátegui. Para el segundo semestre del 2007. En lo que respecta a la

organización del trabajo se tiene que la misma se conformo de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta naturaleza de la investigación, la misma está conformada por el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, marco teórico y marco metodológico.

Capítulo II, se describe la organización y relaciones de trabajo en el ámbito cooperativo, haciendo énfasis en las cooperativas de trabajo asociado.

Capítulo III, se resume las políticas sociales del Estado Venezolano que promueve la creación de cooperativas como alternativas de trabajo asociados.

Capítulo IV, se sintetiza las relaciones laborales de las cooperativas de trabajo asociado en la Refinería Oriente de PDVSA.

Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones

CAPITULO I

NATURALEZA DE LA INVESTIGACION

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El cooperativismo, como un segmento de la economía social, de acuerdo a lo expresado por Richer (2001), surge como una asociación entre las organizaciones parlamentarias democráticas, las organizaciones capitalistas y la organización sindical, de las cuales tomó sus elementos esenciales, a saber: los valores fundamentales de libertad e igualdad basando su funcionamiento en las reglas de las instituciones democráticas, la responsabilidad limitada y la división de la propiedad en partes y, finalmente, la equidad y la solidaridad. Es así como el cooperativismo es un movimiento socioeconómico de carácter mundial, constituido por asociaciones económicas cooperativistas en las que todos los integrantes son beneficiarios de su actividad según el trabajo que aportan.

En Venezuela, hasta finales del siglo XX, el cooperativismo fue una actividad de carácter secundario; las crisis de la década de 1980 abonaron el terreno para su incorporación en la Constitución de 1999, como actividad prioritaria protegida por el Estado. Al efecto, para reducir el desempleo de 16% a menos de 10% (Celis, 2003), el gobierno venezolano decidió crear pequeñas empresas, reactivar parques industriales, estimular la contratación de empresas nacionales en los proyectos de compras del Estado y fomentar la conformación de asociaciones de cooperativas. Como parte del plan estratégico de la economía social para la transformación del sistema económico y social contaban con el Banco de la Mujer, Banded, Fondemi y el Banco del Pueblo, entidades con énfasis en las microfinanzas.

Según Celis (2003), a fin de generar un crecimiento del Producto Interno Bruto de entre 5% y 7%, la SUNACCOOP adaptó su estructura para colaborar con los programas emanados del plan económico 2002-2007. En el área turística el organismo pretendía recuperar la infraestructura mediante la conformación de empresas cooperativas, mayoritariamente con habitantes de las zonas de desarrollo endógeno pautadas por el Ministerio de la Planificación y Desarrollo; para lo cual, la población debe asociarse para impulsar cadenas productivas, tanto agrícolas -en todos sus rubros- como industriales, incluyendo aluminio, plástico, metalmecánico, textil-confección y turismo, a fin de crear nuevas empresas y garantizar el autosostenimiento de las nuevas zonas estratégicas en las regiones más deprimidas.

En el año 2004 existían en el país 18.185 empresas cooperativas distribuidas en los rubros siguientes: 48% servicio y suministro de bienes (8.641), 31% área agropecuaria (5.646), 13% sector transporte (2.311), 4% actividades de consumo (658), 4% servicios sociales (720) y 1% ahorro y crédito (209), previéndose un crecimiento de 8% para llegar a 19.640 cooperativas en este mismo año; siendo consideradas claves en este momento las poblaciones de Cabruta, San Fernando y Carabobo para la creación de un eje agroindustrial basado en la cadena textil-confección, con el fin de lograr el aprovechamiento del potencial de siembra de algodón que tiene el país en Las Vegas del Orinoco. (Celis, 2003)

Otro segmento considerado prioritario por la SUNACCOOP es el sector petrolero, donde se detectó la necesidad de crear asociaciones cooperativas para brindar apoyo al sector. Al efecto se intenta organizar la población que habita en la zona de la Refinería El Palito, en el estado Carabobo, y las demás instalaciones petroleras hasta llegar al estado Barinas con la finalidad de garantizar la seguridad, mantenimiento y

desarrollo de esos centros claves para el país, siendo la industria petrolera la responsable de impartir la capacitación a los cooperativistas y financiarlos mediante un fondo especial administrado por la Corporación Venezolana del Petróleo (CVP).

Celis (2003) afirma que:

Se trata de crear cooperativas integrales de mantenimiento con la industria petrolera. Es decir que no sólo garanticen el mantenimiento de las áreas adyacentes a las plantas petroleras y a los oleoductos, sino que también sirvan como una gran red de servicio de vigilancia. Estas asociaciones, a su vez, se constituirán en granjas productivas mediante las cuales se proveerá de recursos alimenticios a los poblados más pobres.”

Con este propósito, a finales del año 2003, el gobierno nacional organizó rondas de negocios en diferentes regiones del país y el Primer Encuentro de Automatización, Informática y Telecomunicaciones de (PDVSA), orientado a estimular el desarrollo del sector tecnológico nacional, especialmente hacia las cooperativas, pequeñas y medianas empresas.

Una tendencia atribuida en las estrategias empresariales de PDVSA durante las últimas décadas ha sido el aligeramiento de la estructura para ganar competitividad en costos, reduciéndolos y transformando los fijos en variables y para lograr la agilidad y la flexibilidad que un entorno dinámico requiere. En muchos casos, estos procesos se han concretado en la terciarización u outsourcing de determinadas actividades antes llevadas a cabo por la propia empresa, que han dado lugar a la creación de nuevas firmas auxiliares participadas o incluso controladas por los propios trabajadores, en muchos de estos casos las fórmulas de

economía social es decir las cooperativas o sociedades laborales han sido utilizadas para estas iniciativas de los trabajadores.

Parafraseando a Bastidas (2003), en Venezuela con sus crisis, peso del desempleo, la pobreza y la fragilidad de su sistema económico, entre otros, obligaron a pensar en el cooperativismo como vía para enfrentar dichos problemas. En línea con esta idea, se pueden identificar fortalezas que dan cuenta de opciones positivas para enfrentar la crisis e impulsar el cooperativismo. No obstante, formando parte del tercer período del cooperativismo en el país en el gobierno del Presidente Hugo Chávez el cooperativismo es la “punta de lanza de su gestión”.

Por otra parte, la ausencia de estudios de viabilidad económica de la cooperativa convierte este requisito en simple relleno del modelo de estatutos elaborado por SUNACOOOP, situación que atenta contra la flexibilidad exigida por la Ley, debilitando las reflexiones acerca de su objeto, sus recursos, y su estructura; por lo que estas ligerezas pueden dar lugar a que este proceso de creación de cooperativas pueden conducir al desarrollo de organizaciones cooperativas, vacíos de cooperativismo desde el punto de vista ético.

Entre las particulares de estas cooperativas se pueden mencionar que la mayoría se constituyen con visión de inmediatez y sin obedecer a una política seria de promoción y desarrollos cooperativos; numerosas cooperativas se alejan de los preceptos de valores, principios y organización socioeconómica que las cooperativas deben poseer; se observa ausencia absoluta de: valores y principios; proyectos y planes organizacionales, visión compartida, identidad cooperativa, consistencia humana en lo asociativo y la fortaleza económica y de gestión empresarial, para garantizar sustentabilidad en el tiempo, mecanismos de integración e intercooperación, salvo aquellas con orientación política

definida; un alto porcentaje de las constituidas lo hacen para lograr apoyo económico; por ultimo no existe información acerca de la capacitación suministrada a los nuevos cooperativistas.

En la ciudad de Puerto la Cruz, Estado Anzoátegui, se aloja la Refinería Oriente de PDVSA, la misma se ha venido preparando para enfrentar el entorno crítico venezolano apoyándose en el movimiento cooperativista, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 59 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas vigente desde el 18 de Septiembre de 2001, numero de Gaceta Oficial 37.285, referente a la factibilidad de establecer relaciones entre cooperativas y empresas de otro carácter jurídico.

En este sentido, la Refinería Oriente ha venido haciendo cambios funcionales y organizativos desde el año 2002, utilizando mecanismos entre los que se tienen la flexibilización laboral y el aumento de la dinámica en sus procesos productivos para hacerse más duradera en el tiempo, para reducir costos operacionales por vías y con mecanismos que no perjudiquen sus propios intereses y que conlleven a su estabilidad económica, financiera y de mercado, estableciendo un proceso de cooperativización de sus trabajadores, proponiendo la participación de los obreros y algunos empleados en condiciones laborales mínimas, ya no formando parte de un personal fijo o contratado, dependiente o por cuenta propia, sino ofreciendo su mano de obra a esta empresa desde una cooperativa de trabajo asociado, con las cuales establecen contratos para producir bienes y/o servicios a menor costo dentro de una relación comercial.

En esta investigación se intenta mostrar que la multiplicación de las cooperativas de trabajo asociado que son contratadas por la Refinería Oriente para prestar determinados servicios, no es otra cosa que

empresas amparadas en una legislación proteccionista, cuyo único objetivo es despojar al estado en el pago de impuestos y a los trabajadores con la eliminación de los beneficios sociales. Asimismo, las cooperativas en la práctica se han mostrado como meras intermediarias de mano de obra, lo cual ha generado una situación de conflicto con los sindicatos, por ejemplo, la situación de trabajadores que prestan servicios para la empresa, pero son disfrazados de socios cooperativistas y por ende quedan desprovisto de toda tutela laboral y excluido de los beneficios de la seguridad social.

Por lo antes expuesto, el trabajo de investigación se orientará en un análisis sobre la inserción de las cooperativas en la política social de la Refinería Oriente de PDVSA, durante el segundo semestre del 2007, razonando que la conformación de la alianza empresa/comunidad para la construcción de un modelo de desarrollo conducirá a la generación de empleo y bienestar social a través de nuevas empresas donde se han facilitado a los habitantes de la región oriental la atención de sus necesidades y desarrollo personal.

A este respecto, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las formas procedentes de organización y desarrollo laboral al interior de las cooperativas y sus relaciones con otros actores laborales?

¿Cuáles son las políticas sociales del Estado Venezolano que promueve la creación de cooperativas como alternativa de trabajo asociado?

¿Cuáles son los aspectos involucrados en las relaciones laborales, donde las cooperativas son actores en la Refinería Oriente?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2 . Objetivo general.

Analizar la inserción de las cooperativas en la política social de PDVSA, como alternativa de trabajo asociado. Caso: Refinería Oriente de Puerto La Cruz, Estado Anzoátegui. Para el segundo semestre del 2007

2.3. Objetivos específicos.

- ✓ Describir la organización y relaciones de trabajo en el ámbito cooperativo, haciendo énfasis en las cooperativas de trabajo asociado.
- ✓ Sintetizar las políticas sociales del Estado venezolano que promueve la creación de cooperativas como alternativa de trabajo asociado.
- ✓ Describir los aspectos involucrados en las relaciones laborales, donde las cooperativas son actores en la Refinería Oriente de PDVSA

2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, las empresas vinculadas con el Estado venezolano han integrado a su sistema de organización enfoques teóricos que les permiten una gerencia moderna; Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA) no escapa de este escenario, pues ha buscado adaptarse en función de conocer, transformar y encauzar las debilidades que puedan poseer en fortalezas para estar a la par de aquellas organizaciones que han sabido introducir cambios modernos dentro de su estructura y lograr un estimado comportamiento organizacional. Partiendo del principio que no existe un modelo único de relaciones y que existe la posibilidad de contar con sistemas de organización del trabajo contingentes, complementarios y no excluyentes.

Se plantea como propósito una reflexión sobre la organización del trabajo y las relaciones de trabajo en el ámbito de una cooperativa haciendo énfasis en el trabajo asociado. Los estudios en este campo involucran diversas disciplinas que dan cuenta de la complejidad de este fenómeno social: política, derecho, sociología, historia, entre otras

Debido a ello, nace la necesidad de generar un marco teórico integrado de análisis, investigación y estudio que contemple la diversidad de estas perspectivas, y de esta manera, ofrecer fuentes de interpretación y explicación de las formas emergentes de organización y análisis del desenvolvimiento laboral al interior de las cooperativas y sus relaciones con otros actores laborales, considerando para esta investigación un contexto específico la Refinería Oriente de PDVSA.

4. MARCO TEÓRICO

4.2 Antecedentes de la investigación

Sánchez Norma (2008) su investigación fue titulada: **“Desarrollo y fortalecimiento de las PyMIs y cooperativas por medio de las compras del sector público (mecanismos)”**. Esta indagación presenta el carácter relevante de las políticas públicas en Venezuela que se orientan a promover y proteger la pequeña y mediana industria, las cooperativas y cualquier otra forma de asociación comunitaria, además define tres de los mecanismos que ha implementado el Gobierno Nacional en las compras públicas para desarrollar, fortalecer y permitir la sostenibilidad de las PyMIs y cooperativas. El primero correspondió a las Ruedas de Negocios. El segundo mecanismo se refirió a la aplicación del Valor Agregado Nacional (VAN) y las Preferencias Adicionales en el proceso de evaluación, por último, el relativo a los anticipos.

Lucena Héctor y otros (2005) tituló su investigación: **“Movimientos de los trabajadores: tronco común entre sindicalismo y cooperativismo”**, partió del conocimiento que la revolución industrial produjo dos hijos naturales, el sindicalismo y el cooperativismo, estas dos instituciones con el correr de los años, lograron su implantación. Hoy en las sociedades capitalistas de todo el mundo, ambas instituciones se han ganado un espacio en el devenir económico, social y político. En este documento el autor analizó la evolución de ambas instituciones, y observó detenidamente aquellos espacios en donde convergen, ya que si bien existen zonas de intereses comunes para el movimiento de los trabajadores, que son atendidos por los sindicatos y las cooperativas, también se observan zonas controvertidas. En principio, ambas instituciones confirman la centralidad del trabajo en nuestras sociedades. Pero en una dimensión más allá de la pura versión del trabajo asalariado, ya que el cooperativismo es una opción del trabajo asociado no

asalariado. El sindicalismo se mueve fundamentalmente en el espacio del trabajo asalariado, sin que esté cerrado al trabajo no asalariado, como son la diversidad de organizaciones sindicales que representan a los trabajadores independientes.

Hernández Diana (2005) realizó su investigación en **“Las Cooperativas como Organizaciones Socialmente Responsables para el logro del Desarrollo Sustentable en Venezuela”**, cuya orientación es principalmente teórico-conceptual, basada en tres objetivos principales, a saber: uno, conocer qué es la responsabilidad social empresarial; dos, conocer qué son las cooperativas, los principios y valores en los cuales basan su funcionamiento; y por último, relacionar las cooperativas con la Responsabilidad Social y el Desarrollo Sustentable en Venezuela. Concluyo en la importancia de subrayar que se hizo lo antes planteado con respecto a la responsabilidad social, el desarrollo sustentable y las cooperativas, pues era necesario conocer a qué se refieren cada uno de estos términos, para comprender mejor lo que se estudia en su totalidad, haciendo empeño en lectura y búsqueda de información con respecto a diversos problemas que aquejan a la sociedad venezolana, considerando que el tema de estudio se enmarca en Venezuela.

En este sentido, las investigaciones expuestas se convierten en herramientas teóricas metodológicas para el presente trabajo, y basado en esta gama de información valiosa, es necesario comentar lo siguiente: la política pública del Estado venezolano en conformar cooperativas, se consolida como una alternativa real de desarrollo económico y social para el país, pero están enfrentadas al dilema de cambiar o desaparecer, por lo que están obligadas a contar con una gerencia, capaz de manejar los cambios.

Para el gobierno nacional la conformación de cooperativas de trabajo asociado, que generen empleo a través de la prestación de servicios, que conduzcan a un mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores asociados, ha sido una alternativa para dar respuesta al variable desempleo.

Considerando lo antes manifestado, a continuación se muestran las bases teóricas relativas a la inserción de las cooperativas en la política social de la Refinería Oriente de PDVSA en Puerto La Cruz, Estado Anzoátegui, para el periodo del 2007

4.3. Bases teóricas

4.3.1. Origen del Cooperativismo

Desde el inicio de la humanidad la cooperación como principio de intercambio vital ha desempeñado un papel relevante en la existencia de los seres vivos. Particularmente, los animales por intuición y los seres humanos por socialización siempre han necesitado a sus semejantes para enfrentar las vicisitudes impuestas por el contexto de sobrevivencia. En este sentido, la sobrevivencia evolutiva de la especie animal nos brindan muchos ejemplos de cómo agrupándose es la única posibilidad de existir frente al peligro natural existente.

Al comienzo de la civilización, los hombres explotaban la tierra en forma colectiva, siendo los medios de trabajo y los productos obtenidos también de carácter colectivo, convirtiendo de esta manera el trabajo en un acto de cooperación, logrando así la sedentarización necesaria, que hizo posible el paso ascendente del hombre desde la prehistoria hasta el proceso civilizatorio. A través del transcurrir histórico en diversos contextos de los albores de la civilización se encuentran variadas manifestaciones organizativas de tipo grupal en la que los individuos,

utilizando como medio la ayuda mutua, buscaban fortalecer sus intereses comunes.

El escritor Silvia Sánchez Julio (2004) manifiesta que existió la necesidad de brindar protección a sus intereses lo que hizo posible la constitución de asociaciones, las cuales constituyeron el germen de las instituciones de solidaridad en Egipto, los artesanos se organizaron en una asociación para darle protección a sus actividades. Los fenicios aseguraban entre sí sus mercancías, antes del intercambio comercial desarrollándolo a través del transporte. Organizaciones para la explotación de la tierra en común en Babilonia. En China se conoció la existencia de asociaciones cooperativas para el ahorro y el préstamo. En Roma y Atenas existieron formaciones organizativas para la cooperación conocidas con el nombre de sociedades de beneficios para el culto de los muertos

Agrupaciones de los campesinos para la transformación de la leche: queserías de los armenios y de los campesinos europeos de los Alpes, del Jura y de Saboya. Organizaciones para el cultivo de la tierra y el trabajo entre las civilizaciones precolombinas, principalmente entre los Incas (Ayllú) y los Aztecas (Calpulli) también la Minga y el Convite. Las reducciones de los Jesuitas en el Paraguay. Las cajas de la comunidad en la época de la colonización española en América;

Las colonias con carácter religioso de los inmigrantes en América del Norte. En Venezuela, las comunidades indígenas desarrollaban su trabajo en forma colectiva. Así por ejemplo, los Yanomani y los grupos indígenas asentados en el Valle de Quibor, en el Estado Lara, trabajaron la agricultura en forma colectiva. Los instrumentos de trabajo eran de propiedad comunitaria y la distribución de la cosecha equitativa. La cayapa o forma de trabajo colectivo para lograr un beneficio común, es

una expresión de organización de nuestras comunidades indígenas. Estas manifestaciones constituyen las raíces del Cooperativismo Venezolano. Se deduce, que con la evolución de las actividades desarrolladas, por las asociaciones antes mencionadas, se concretaron formas organizativas para la solución de problemas de carácter económico y social por parte de diversos sectores, practicando la ayuda mutua y la solidaridad, conformándose de esta manera actos pre cooperativos.

Desde la antigüedad pasando por la edad medio el grupo humano más desposeído motivado por la necesidad de transformar su realidad socioeconómica continuaron buscando formas organizativas que coadyuvaran a ello, esto los enfrentó a las diferentes formas de poder existentes que pretendían perpetuarse a través del trabajo y del esfuerzo de las poblaciones explotadas. Originando que las organizaciones creadas asumieran diferentes matices ideológicos y se plantearan diferentes métodos de lucha, que dentro del proceso que se denominó revolución industrial se radicalizaran las contradicciones que dieron origen a ideas sobre un régimen social ideal y una sociedad más justa o régimen social superior.

No es casual que el socialismo utópico surja en el contexto de las condiciones materiales de la revolución industrial que caracterizó a una sociedad donde las contradicciones socioeconómicas heredadas del feudalismo se hicieron evidentes en la conformación de lo que posteriormente denominó clases sociales, cuya sola presencia da origen a la necesidad de solidarizarse en la solución de problemas comunes y por tanto en la creación de propuestas ideológicas que concretaran tales objetivos.

4.3.2. Precursores del cooperativismo

Los llamados precursores del cooperativismo fueron un grupo de hombres que con su pensamiento y acción establecieron los fundamentos básicos para el desarrollo y consolidación del cuerpo doctrinario que orienta al movimiento cooperativo mundial. Este cuerpo doctrinario ha sido recogido por la bibliografía universal de diferentes maneras, para efectos de esta investigación se resumen de la forma siguiente:

- ✓ Saint Simón (1760-1825): socialista francés, y uno de los fundadores del Socialismo utópico.
- ✓ Robert Owen (1771-1856): es considerado como uno de los principales precursores de las ideas cooperativistas y del socialismo.
- ✓ William King (1786–1865), fue médico compañero de luchas de Owen. Impulsó el cooperativismo de consumo.
- ✓ Charles Fourier (1772–1837), planteó la importancia del trabajo y la necesidad de que fuera agradable, atractivo y que rindiera beneficios.
- ✓ Louis Blanc (1812–1882), fue discípulo de Fourier. Contribuyó a desarrollar en Francia las cooperativas obreras de producción. Creyó en la asociación y la vida en común.
- ✓ Phillipe Buchez (1796 –1865), fue periodista, historiador y político. Es considerado el padre del cooperativismo francés. Su acción estuvo centrada en crear modelo de asociacionismo basada en el trabajo asociado.
- ✓ Friedrich Wilhem Raiffeisen (1818-1888), laboró en la administración pública y se desempeñó como Alcalde y empresario. Se conoce como el padre de la cooperación rural.
- ✓ Charles Gide (1847-1932), Fue profesor de economía política en universidades de Francia. Representante del cooperativismo francés en diversos congresos internacionales.

- ✓ Hernán Schulze Delitzch (1808-1883), fue un hombre de leyes, juez y magistrado. Promovió el cooperativismo en Alemania orientándolo hacia el crédito cooperativo con fines productivos.

4.3.3 De los principios cooperativos

El crecimiento del número de cooperativas y sus diversas actividades a nivel mundial, ha generado un importante debate sobre la aplicabilidad, vigencia y evolución de los principios cooperativos. En esto ha sido determinante la confrontación permanente entre los fundamentos teóricos y la realidad concreta. Es por ello que el pensamiento y las ideas desarrolladas por los precursores, en sus constantes experiencias asociativas, sirvieron de base para que los pioneros de Rochdale tomaran lo positivo y crearan normas que han servido de principios cooperativos aceptados universalmente.

Principios cooperativos Rochdalianos 1844. Los principios son los elementos que diferencian a las empresas cooperativas de otras empresas. Desde 1844, los Pioneros de Rochdale articularon un sistema simple pero contundente de principios que le aseguraron conducir la organización y los negocios en beneficio de sus miembros. La observancia de esos principios le garantizó a la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale su éxito y la expansión del movimiento cooperativo por el resto del mundo. Siendo al comienzo la adhesión libre, control democrático, devolución o bonificación sobre las compras, interés limitado al capital, neutralidad política y religiosa, ventas al contado y fomento de la enseñanza

Este cuerpo de ideas sobre el cual se fundamenta la acción de los cooperativistas en el mundo, ha venido evolucionando. Esta evolución o desarrollo está estrechamente relacionada con los congresos organizados

por la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.1996), a lo largo de su historia. Desde 1895 hasta el presente se han efectuado aproximadamente más de 31 congresos. En tres (3) de ellos se debatió sobre la necesidad de ajustar los principios a las realidades económicas y sociales contemporáneas quedando establecidos en cada congreso como a continuación se demuestra.

Congreso de la A.C.I. de París, 1937. La Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.), celebra su congreso N° 15 en París. En este congreso se tomaron los acuerdos siguientes: los principios cooperativos son aceptados como doctrinas del movimiento; el principio inicial devolución o bonificación sobre las compras, se modificó por distribución de excedentes a los asociados, en proporción a las operaciones con la cooperativa. Estableció dos categorías de principios: principios esenciales (adhesión libre, control democrático, distribución de excedentes en proporción a las operaciones, interés limitado al capital). Principios recomendados (neutralidad política y religiosa, ventas al contado y fomento de la enseñanza)

La Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.), desde su constitución en 1895, ha venido siendo el organismo rector para la definición de la identidad del movimiento a nivel internacional. La declaración de principios de 1937 es la primera que elaboró la A.C.I.

El Congreso de Viena de 1966, es el N° 23 celebrado por la A.C.I. Trató de buscar acuerdos para resolver la discusión o interpretación que le daban las empresas de trabajadores y las organizaciones de servicios en lo referentes a los excedentes. En este hubo modificación del principio referido a los excedentes. No modificó tres de los principios básicos (control democrático, interés limitado sobre el capital y adhesión libre). Estableció un nuevo principio cooperación entre cooperativas. Principios:

Adhesión libre. Control democrático. Interés limitado al capital. Principio de los excedentes. Fomento de la educación. Cooperación entre cooperativas. Lo antes expuesto constituyó la segunda declaración de principios efectuada por la Alianza Cooperativa Internacional.

El congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.), número 31, se celebró en septiembre de 1995, en la ciudad de Manchester, Inglaterra. En esta oportunidad, se elaboró la tercera declaración sobre la identidad cooperativa. En ella, se hace una definición de cooperativa, se enuncian los valores del movimiento y los principios del mismo.

Según A.C.I. (1996), quedaron establecidos de la manera como a continuación se indica:

Definición de Cooperativas: Una cooperativa es una asociación de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Valores: Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, los miembros de las cooperativas creen en los valores éticos de la honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

Principios del Cooperativismo: Los principios cooperativos son lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores:

1. Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

2. Membresía abierta y voluntaria. Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de políticas y toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de votos (un miembro un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

3. Control democrático de los miembros. Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo que apruebe la membresía.

4. Participación económica de los miembros. Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

5. Autonomía e Independencia. Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general (particularmente jóvenes y creadores de opinión) acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

6. Educación, entrenamiento e información. Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7. Cooperación entre cooperativas.

8 Compromiso con la comunidad.

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

4.3.4 Cooperativismo: Caracterización

Según Vargas (2001), el cooperativismo trata de un sistema organizado alrededor de unas relaciones sociales que buscan situar a la persona por encima del capital. El grado de compromiso de los socios en la empresa se pone de manifiesto especialmente en la lealtad hacia la organización, por ejemplo, al no desviar la producción hacia otro tipo de empresa; y en el grado de participación de los socios en los órganos sociales de la sociedad cooperativa. También se plasma el compromiso de los socios en la política de autofinanciación, pues generalmente cuando se ha de acometer algún proyecto empresarial en la organización o se necesitan fondos, éstos son aportados por los socios en función de su contribución a la actividad cooperativa.

La sociedad cooperativa, es la empresa humana, la empresa personalista por excelencia, un modelo empresarial configurado en torno a un valor básico: la soberanía de la persona sobre el resto de los factores productivos. Parodiando el afortunado y clásico eslogan de las cajas de ahorro, “la cara humana del dinero”, Vargas (2001) plantea que podría hablarse de las cooperativas como “la cara más humana del capitalismo”.

Estas organizaciones procuran conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades, a través de políticas formuladas y aceptadas por sus miembros. Igualmente proporcionan educación, capacitación, adiestramiento, formación e información a todos sus integrantes. También aplican enfoques, técnicas y herramientas gerenciales, crean y desarrollan sus propias culturas empresariales, además, son el resultado de iniciativas de emprendedores para satisfacer sus propias necesidades, definiendo objetivos y estrategias para mantenerse en el tiempo.

Según García (2000), las fortalezas de las empresas cooperativas son: 1. La participación del socio en los tres tipos de flujos que tienen lugar en una empresa: flujos de información-decisión, participando democráticamente (un socio = un voto) en los órganos sociales (participación en la gestión), flujos reales, interviene como proveedor y/o como consumidor y flujos financieros, aportando capital y participando en los excedentes; se encuentra ligada a la participación del socio en el proceso de producción y/o distribución (flujos reales), es decir, en proporción a la actividad cooperativizada. 2. La doble (o triple) condición de socio/proveedor y/o socio/consumidor, constituyéndose en elemento favorable para que estas empresas estén orientadas hacia la calidad. 3. La condición democrática de sus líderes: se trata de quién es capaz de crear el ambiente propicio para que cada integrante de la organización soporte su parte de la carga. Por su cualidad de servidores, está en

situación de asumir, mejor que cualquier otra empresa, este nuevo papel del liderazgo.

Es importante que el cooperativista conozca los lineamientos mediante los cuales las empresas asociativas pondrán en práctica sus valores: ayuda mutua, responsabilidad, democracia participativa, igualdad, equidad y solidaridad, como también, sus principios: asociación abierta y voluntaria, gestión democrática de los asociados, participación económica igualitaria de los asociados, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, cooperación entre cooperativas y el compromiso con la comunidad. Filosofía que, en adición al número de accionistas, ejercicio del poder, capital, movilidad de las acciones y distribución de ganancias, lo diferencian de las empresas de tipo mercantilista.

La Conferencia Internacional del Trabajo 2002, de acuerdo a lo establecido en la Recomendación N° 127 (OIT, 1966) y en la N° 193 sobre la Promoción de las Cooperativas (OIT, 2002), adopta formalmente la creación de cooperativas como medio para el progreso económico y social de los países en vías de desarrollo y la lucha contra la pobreza, contribuyendo con los postulados de la agenda del Trabajo Decente, jugando un papel crucial en el desarrollo económico, social y cultural, así como de la promoción humana.

Según la OIT (2002), las cooperativas deberían establecerse con el fin de:

- ✓ Mejorar la situación económica, social y cultural de las personas con recursos y posibilidades limitados, así como fomentar su espíritu de iniciativa y la creación de empleos.

- ✓ Conservar los empleos ya existentes, al permitir a los productores unir sus fuerzas para salvar sus empresas.
- ✓ Contribuir a la economía con un elemento más amplio de control democrático de la actividad económica y de distribución equitativa de excedentes.
- ✓ Aumentar la renta nacional y las posibilidades de empleo mediante una explotación más completa de los recursos, realizada, por ejemplo, gracias a la aplicación de sistemas de reforma agraria y colonización que tiendan a convertir en productivas nuevas regiones.
- ✓ Permitir a los ciudadanos más pobres acceder a servicios sociales básicos, como servicios de salud, cuidado infantil y atención preescolar, cuidado de ancianos o servicios comunitarios, producto de su propia organización.
- ✓ Servir de puente para que trabajadores de la economía informal pasen al sector formal mediante su participación en procesos de toma de decisiones y de negociación de condiciones y precios con sus clientes. Se destaca la naturaleza democrática de las cooperativas, incluyendo el principio de libertad de participación, sin discriminación alguna.

Finalmente es importante señalar que el campo del cooperativismo implica un cambio radical en la estructura mental de los asociados, ya que requiere pasar de los paradigmas individualistas de la cultura occidental a la visión del bienestar colectivo, lo cual amerita grandes esfuerzos en materia de formación en el campo del cooperativismo que permitan divulgar su esencia con el fin de evitar la aparición de las deformaciones de sus principios y valores fundamentales, donde los distintos actores involucrados (Estado, cooperativas y asociados) ejerzan en su justa medida cada uno de los roles correspondientes según sus respectivos ámbitos de acción.

Es oportuno señalar que existe contradicción que marca distancia considerable entre las cooperativas y las empresas de tipo mercantil (MINEP, 2005), es decir:

	Asociaciones cooperativas	Empresas mercantiles
✓ Finalidad	Satisfacer necesidades comunes	Maximizar las ganancias
✓ Ley	Ley de cooperativa	Código de comercio
✓ Socios	Todos por iguales	El poder lo determina el capital aportado
✓ Voto	Un socio, un voto	El accionista mas fuerte decide
✓ Beneficios	Según el trabajo aportado o las operaciones efectuadas	Según el capital
✓ Remuneración	Anticipo societario	Salario
✓ Tipo de trabajo	Trabajo asociado	Trabajo asalariado
✓ Propiedad	Propiedad colectiva	Propiedad individual
✓ Valores bajo los que sustenta	Democracia, Igualdad, Solidaridad, Equidad, Ayuda mutua, Responsabilidad, Esfuerzo propio	Individualismo, Competencia, Lucro
✓ Modelo económico que impulsa	Socialista, colectiva	Capitalista

En este sentido, cuando el Estado deja de ser promotor y protector de la actividad cooperativa, cuando las cooperativas dejan de ser instrumentos para el desarrollo y mejora de la calidad de vida de sus asociados y de la localidad donde se desenvuelven sus actividades, cuando los asociados dejan de concebir su responsabilidad en la gestión y su trabajo como el principal aporte en beneficio del progreso de todos; es entonces el momento cuando este medio concebido para alcanzar la inclusión de los excluidos de la sociedad, se convierte en la práctica en: a) Empresas capitalistas cuyos beneficios sólo son percibidos por pocos. b) Medios para la explotación de los trabajadores no asociados. c) Un Estado financista y promotor de subsidios de actividades no productivas e

ineficientes. d) Un medio para excluir a los asalariados de los beneficios de la Ley Orgánica del Trabajo, contrataciones colectivas, sistema de seguridad social y posibilidad de sindicalización. e) Impulsores de un nuevo tipo de exclusión por razones distintas a las que le dieron origen, por ejemplo, de naturaleza política e ideológica.

4.3.5. . El cooperativismo internacional

Para darle fortaleza al principio de cooperación entre cooperativas o sea a la integración, cada día cobran mayor vigencia los organismos que tienen como función el trabajo conjunto para la consecución de objetivos comunes a través de la ayuda mutua, unión de esfuerzos y la solidaridad.

Formalmente, la cooperación entre cooperativas se presenta en la denominada integración vertical que parte de la base cooperativa, las cuales son entidades cooperativas de primer grado (conformada por personas naturales), que constituyen organismos superiores, es decir cooperativas de dos o más grados (conformadas por personas jurídicas), de carácter local, regional, nacional, internacional y mundial de línea abierta o especializada y que tienen por objeto la prestación de servicios económicos, financieros, técnicos, educativos o de representación, orientación, fomento y defensa del sistema

A nivel internacional existen organismos de integración encargados de la promoción del movimiento en cuanto se refiere a la divulgación de los valores, principios, métodos de trabajo, asesoría, relaciones económicas y representación ante los gobiernos, entre otros aspectos. Dichos organismos son representativos del movimiento cooperativo en sus diferentes actividades, teniendo como objetivo fundamental facilitar la integración del mismo prestándole apoyo organizativo, técnico y de

representación institucional. Para mayor ilustración sobre estos organismos se presenta, a continuación:

- ✓ Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.)
- ✓ Organización de las Cooperativas de América (O.C.A.)
- ✓ Confederación de Cooperativas del Caribe y Centro América (CCC-CA).
- ✓ Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (WOCCU)
- ✓ Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito (COLAC)
- ✓ Unión Internacional Raiffeisen (I.R.U.)
- ✓ Confederación Latinoamericana de Cooperativas y Mutuales de Trabajadores (COLACOT)
- ✓ Asociación Latinoamericana De Centros De Educación Cooperativa (ALCECOOP)

Es oportuno reflexionar algunos ejemplos de cooperativismo que se han destacado en el mundo, por ejemplo en Italia, inmediatamente después de la II guerra mundial, se constituyeron numerosas cooperativas de producción y trabajo, agrícola y de consumo. A fines de 1951 unas 24.000, en 1983 97.000 regularmente inscrita y cerca de 40.000 no inscritas debidamente, destacándose entre ellas, los sectores de la producción y el trabajo, del consumo, el transporte, la pesca y de la edificación. Esto debemos señalarlo fue fruto y resultado de numerosas facilidades oficiales de naturaleza económica y fiscal acordadas al sector cooperativo italiano. (García, 2000)

Mientras España mostró en el sector urbano, el censo más numeroso de cooperativas industriales de trabajadores en los subsectores metalúrgicos, de la construcción y textil, encontrándose también

cooperativas de instaladores eléctricos, de impresores, de profesores, de capacitación y suministro de material cibernético; en tanto, en el sector rural, operan cooperativas cuyo objeto es la explotación en común de modo empresarial, directo y personal por parte de sus asociados de fincas, predios y campos, cuyo uso, aprovechamiento racional, plena propiedad, trabajo físico, técnico e intelectual aporten, repartiéndose los resultados en proporción a la actividad, trabajo y jerarquía del aporte de cada uno, distinguiéndose estas explotaciones comunitarias cooperativas, por la conservación y aún, regeneración de las tierras trabajadas y producidas. (García, 2000)

En Argentina, el número de cooperativas de trabajo es de 3.193, entre los años 1990 al 2000 se crearon en total 9.877 cooperativas de las cuales 5.788 fueron cooperativas de trabajo, desde la crisis posterior al 2000, o sea en el período 2001-2006 este número se vio incrementado en 8.401 de la cuales 6.066 fueron cooperativas de trabajo, y es de significativa importancia lo acontecido en el período 2004-2006 solo en el cual se registraron 4.357 nuevas cooperativas de trabajo, lo cual refleja que del 100% de las cooperativas de trabajo que existen en esta nación el 40,70% fueron constituidas en los últimos 32 meses. (García, 2000)

4.3.6 El movimiento cooperativo venezolano, evolución histórica.

La primera cooperativa se constituyó en 1890 en Chiguará, Estado Mérida, la actividad desarrollada fue el ahorro y crédito. En 1900 se organiza en Porlamar, Estado Nueva Esparta la primera cooperativa dedicada a la producción, constituida fundamentalmente por artesanos carpinteros.

Para regular el funcionamiento de las cooperativas se promulga en 1910 la primera Ley de Cooperativas, la cual se consideró una copia de la

Ley Francesa vigente en ese entonces, luego en 1919 desaparece dicha Ley y la regulación del funcionamiento de las cooperativas fue atribuida al Código de Comercio, ya que se consideró a las mismas como Sociedades Mercantiles.

En 1944 es promulgada una nueva Ley de Cooperativas, por parte del Presidente Medina Angarita. En este caso, el Estado se obligaba a promover las cooperativas, dependiendo el desarrollo de sus actividades de los Ministerios de Agricultura y Cría, Educación, Trabajo y Fomento. Posteriormente, se logró la creación de cooperativas agrícolas, llegándose a fundar 200 de ellas.

Al comienzo de la década de 1940 hubo un crecimiento del número de cooperativas. Según Martínez (1987):

Los años 1940 – 1950 conforman un período de gran expansión de las cooperativas en Venezuela, con la creación de cooperativas de producción, agrícolas, de consumo, ahorro y crédito, vivienda y pesca. Para diciembre de 1941, existían 347 cooperativas en Venezuela (p.108).

Posteriormente desde 1948 hasta 1958, con la instalación del Gobierno de Pérez Jiménez, las organizaciones cooperativas, desaparecieron. En ese orden de ideas, Martínez (1987), establece:

En 1959 se inicia un resurgimiento del cooperativismo Venezolano luego de la caída de la dictadura del General Marcos Evangelista Pérez Jiménez. Juegan un rol importante en este renacer algunas personalidades dinámicas que pertenecían en su mayoría al clero católico (p. 108).

A partir de la década de 1960 se promueve por parte del Estado la constitución de asociaciones cooperativas, para ello, se ejecutaron acuerdos con la Alianza para El Progreso, conjuntamente con el Movimiento Antigonish de Canadá. En ese sentido, se llevaron adelante un programa de asistencia financiera, para el desarrollo del Cooperativismo y se concretaron la creación de cooperativas de vivienda y ahorro y crédito. Dicho programa avanzó bajo asistencia del Movimiento Antigonish de Canadá y la Credit Unión National Association (CUNA), de Estado Unidos.

Asimismo, sectores de la Iglesia venezolana se dedicaron a la promoción del cooperativismo en Venezuela y en un grado de mayor actividad hacia el estado Lara, donde el Centro Gumilla de los Jesuitas, desarrolló una intensa labor en lo referente a educación cooperativa. Otras instituciones que promovieron el cooperativismo fueron: FUNDACOMÚN, CIARA, Centro Nacional de Estudios Cooperativos, (CENECO), y universidades como la UCV, ULA y UZ. En relación con el trabajo de educación cooperativa, Martínez (1987) señala: "En 1969, el Centro Nacional de Educación cooperativa (CENECO) puso en marcha un extenso Programa de Extensión Cooperativa con el apoyo financiero de FUNDACOMÚN y la colaboración del Centro Gumilla de Barquisimeto" (p.110)

El trabajo de promoción en cooperativismo, abarcaba diversas regiones del país, así, el mismo autor al referirse al alcance del mismo, lo precisaba de la manera siguiente:

Este proyecto integraba recursos y experiencias de varias organizaciones en un plan concreto de acción dirigido a los barrios de la zona metropolitana de Caracas, Los Llanos, Distrito Torres del estado Lara y el estado Mérida, a través del CEDECOM (p. 110).

En 1960 se funda en Punto Fijo, estado Falcón la Cooperativa Tacuato, que viene a constituir la primera cooperativa con niveles de actuación y funcionamiento que la acreditan como expresión de la nueva concepción del cooperativismo venezolano comparándola con las organizaciones que existieron antes de ella. Igualmente nace la Cooperativa de Transporte Portuguesa en Acarigua. A partir del año de 1963, comienza el proceso de agrupación de cooperativas según la actividad que desarrollan, entre otras, la producción agrícola, ahorro y préstamo, transporte.

En 1966 entra en vigencia una nueva Ley de Asociaciones Cooperativas, en la misma, se crea la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOB), institución del Estado Venezolano encargada de la regulación del funcionamiento de las cooperativas en el país.

Al inicio del periodo de la democracia representativa del Estado Venezolano promovió las cooperativas como instrumento de control social dirigidas a minimizar la conflictividad y la prédica socialista de los partidos de izquierda.

Importantes acontecimientos internacionales contribuyeron a orientar las políticas públicas hacia las cooperativas en ese entonces. Por un lado, el impacto del triunfo de la revolución cubana en 1959 estimuló en toda Latinoamérica luchas populares reclamando derechos insatisfechos orientándose a la toma del poder político.

Por otro lado el estado norteamericano promovió políticas públicas destinadas a los gobiernos latinoamericanos que incluían usar la promoción de cooperativas en una perspectiva asistencialista de pequeñas reformas dentro de la llamada Alianza para el Progreso.

En el periodo previo inmediato, la institucionalidad gubernamental para las cooperativas consistía básicamente en sostener un fondo para el financiamiento de cooperativas (FONCOFIN) y el funcionamiento de la Superintendencia de Cooperativas (SUNACOO), instancia encargada del control y vigilancia de estas organizaciones.

En los cinco años previos al gobierno del presidente Hugo Chávez el Estado había minimizado el tamaño de la SUNACOO y despidió a los funcionarios públicos de las instancias regionales. Se les ofreció a esos empleados que se organizaran en cooperativas para recibir contratos para asesorar proyectos específicos de promoción y educación cooperativa que en la mayoría de los casos no llegaron a materializarse, aunque si ocurrió que tales cooperativas se constituyeron en todas las regiones del país.

Esta política pública para el cooperativismo se corresponde con la orientación neoliberal de desmantelamiento progresivo de aparatos de Estado y privatización de activos y servicios de la administración pública que se aplicó en este país y la mayoría de Latinoamérica dentro de programas de reforma del Estado vinculados con negociaciones para refinanciamiento de la deuda externa realizados con la visión del llamado “consenso de Washington”. El Banco Interamericano de Desarrollo y el Fondo Monetario Internacional fueron de los instrumentos más eficaces en imponer esas orientaciones de políticas públicas generadas desde instancias supranacionales de poder.

En general, a finales de 1998 en Venezuela existían unas 800 cooperativas formalmente registradas y reguladas por una Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOO). El cooperativismo mantenía un relativo bajo perfil, aunque había servicios integrados nacionalmente y organismos de integración cooperativa (14

centrales regionales y una central nacional de cooperativas – CECONAVE), con algunas notables experiencias exitosas localizadas principalmente en las regiones de centro-occidente y los estados Lara, Falcón, Táchira, Mérida, Trujillo y Barinas. En Zulia y Falcón los sindicatos de obreros petroleros hicieron aportes destacados a la integración cooperativa.

En diciembre de 1998 el Teniente Coronel Hugo Chávez Frías, oficial retirado del ejército, gana las elecciones presidenciales de Venezuela. Al asumir la presidencia, a comienzos de 1999, hace la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente para crear una nueva Constitución Nacional, la cual se ofreció como un paso fundamental para salir de la grave crisis política que vivía la sociedad venezolana.

En 1999 el debate en torno a las materias que discutió la Asamblea Nacional Constituyente estableció la agenda política que se siguió en todo el país durante ese año. Entonces el movimiento cooperativista se concentró en la elaboración de propuestas, que fueron entregadas con el aval de más de 23.000 firmas, para ser incorporadas como artículos en el texto constitucional que se aprobaría mediante un referéndum nacional en diciembre de 1999. En esta nueva Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional, 2000), con respecto a las cooperativas se establece lo siguiente:

- a) Se considera que las cooperativas son un medio de participación y protagonismo del pueblo en el ejercicio de su soberanía (Artículo 70);
- b) Se consagra el derecho del pueblo a organizarse en cooperativas y otras formas asociativas guiadas por la solidaridad y que éstas pueden operar en cualquier área de actividad económica lícita (Artículo 118);

- c) Se define que la comunidad organizada en cooperativas puede solicitar y obtener la transferencia de competencias para prestar servicios públicos en materias que demuestren capacidad para ejecutarlas, profundizando la descentralización del Estado hacia la comunidad (Artículo 184);
- d) Se establece la obligación del Estado de proteger y promover las cooperativas y otras organizaciones de economía social (Artículo 308);

En el año 2000 el movimiento cooperativo dedicó esfuerzos por elevar su perfil comunicacional. Los cooperativistas reclamaban la lentitud para concretar los enunciados de la Constitución Nacional a favor de la participación social y económica del pueblo. Solicitaban también que se promulgara una nueva Ley de Cooperativas, acorde con las novísimas definiciones de la Constitución Bolivariana e hicieron propuestas concretas.

Simultáneamente en el año 2000 se inició un programa especial llamado “Plan Bolívar 2000”, el cual fue dirigido por militares y coordinado de forma centralizada desde el poder ejecutivo nacional. Se destinó principalmente a la promoción temporal de empleo mediante construcción de obras civiles y reparación de infraestructuras de servicios de educación, salud y vialidad urbana. El Plan Bolívar 2000 incluyó actividades de capacitación informal en comunidades y la promoción de organizaciones cooperativas de base. Esto estimuló el surgimiento de cooperativas entre personas que aspiraban obtener algún contrato para ejecutar obras con el Estado, pero la constitución de tales cooperativas debía enfrentar la rigidez del procedimiento de creación establecido en la ley de cooperativas de esa época e incrementó las demandas sociales para que se aprobara una nueva Ley de Cooperativas.

Fue a principios del año 2001 que se aprobó por decreto presidencial la vigente Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Ese

año comenzaron a observarse los primeros lineamientos de políticas públicas para la promoción de cooperativas de este periodo gubernamental presidido por el presidente Hugo Chávez Frías. Las orientaciones fundamentales de las políticas públicas para la promoción de cooperativas de este periodo aparecen resumidas en el documento “Lineamientos Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001 – 2007”.

4.3.7. . Retos del movimiento cooperativo y Rol del Estado venezolano

En el campo del cooperativismo en Venezuela, se presentan retos, particularmente en dos aspectos fundamentales: uno, la necesidad de garantizar a sus asociados la seguridad social ante cualquier contingencia, lo cual está vinculado a la calidad de vida de los mismos y los requerimientos de recursos que acarrea, especialmente ante la carencia de un sistema de seguridad social dependiente del Estado, capaz de dar respuesta ante situaciones relacionadas con la salud, muerte, accidentes, etc.

Dos, el logro de la promulgación de una Ley Orgánica de Cooperativas, la cual le otorgaría la posibilidad de dirimir sus controversias en tribunales especiales en materia cooperativa, que contemple las particularidades de la naturaleza de sus actividades y fines colectivos.

De esta forma el sistema cooperativista contaría con las bases para su desarrollo armónico, ya que, la distorsión en el rol de los actores del referido movimiento, Estado, cooperativas y asociados, puede llevar a la pérdida de la razón de ser de tal forma de organización del trabajo, y, lejos de lograr su función de incluir a los excluidos, da origen a una exclusión debida a razones distintas a las de la pobreza, sino a una

exclusión basada en la propiedad del capital o en ideologías políticas, Celis (2003) considera que comprometiéndose el rol al cual está llamado el Estado debe tener presente:

1. Promover la competencia en igualdad de condiciones de las empresas de la economía social en el mercado.
2. Proveer de un sistema de seguridad social a la población.
3. Favorecer las empresas de la economía social a través de un tratamiento fiscal preferencial como incentivo económico.
4. Estimular la incorporación de las empresas de economía social a la formación continua de sus asociados y de la comunidad en general.
5. Incorporación de las cooperativas y sociedades laborales a los planes y programas de fomento del empleo.
6. Establecer los mecanismos de financiamiento de proyectos de inversión, implantación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, los cuales prevean condiciones de pago favorables (plazos, tasas de interés, entre otras).
7. Promover el desarrollo de la integración empresarial en todos sus ámbitos, público y privado.
8. Facilitar la profesionalización de la gestión y la formación de los socios y dirigentes.
9. Proveer de un marco normativo donde se estimule y promueva las asociaciones dentro de la sociedad civil en la búsqueda de su propio bienestar.
10. Procurar una mejor coordinación de las políticas gubernamentales, en sus distintos niveles, a fin de lograr la mayor coherencia en el trato de las empresas de la economía social.

Para esta investigación se ha considerado de gran importancia hacer un razonamiento referente a la experiencia de PDVSA en relación a las cooperativas. PDVSA desde su nacionalización en 1976, la clase

ejecutiva petrolera adverso al Estado-Propietario en defensa de sus intereses corporativos al servicio del capital petrolero internacional y, por residuo, al servicio de los intereses personales de sí misma, su clase meritocrática.

PDVSA se hizo meta-estado, un estado más allá del Estado, mientras que el Ministerio de Energía y Minas, representante de los intereses del Estado y del pueblo, admitió y convalidó su progresiva destrucción. Durante las últimas décadas, la clase meritocrática de PDVSA ha ejecutado estafa continua y agravada a la Nación.

La estafa de PDVSA a la Nación se llama internacionalización, millones de dólares (\$) invertidos en la compra de refinerías no rentables en EEUU, Europa y Reino Unido; la estafa se llama CITGO (subsidio a los consumidores norte americanos por via de descuentos en la compra de crudos a PDVSA, entre 2\$ y 4\$ el barril, acumulando 6.000 millones de US\$ a la fecha); la estafa se llama contratos de servicios; la estafa se llama tercerización u "outsourcing" (entrega de información estratégica a INTESASAIC y a SHLUMBERGER-GEOQUEST, para lo cual graciosamente PDVSA ha pagado 5.000 millones de US\$); la estafa se llama "apertura petrolera" (600.000 barriles diarios en su mayoría no sujetos a regulación de producción OPEP y cuyos costos se ubican entre 15\$ y 20\$ el barril); la estafa se llama "velos corporativos" (un laberíntico tejido de cuentas petroleras en bancos internacionales por el orden de 6.000 millones de US\$ vinculados a 190 subsidiarias).

Para la última década los trabajos de mantenimiento y ampliación, entre otros, en PDVSA, son realizados a través de "empresas contratistas", conocido el concepto para el caso en la subcontratación de empresas por la administración pública federal. La selección de esas empresas es por vía de las licitaciones. Al ganar en las licitaciones,

empresarios llaman a sus trabajadores y les plantean que constituyan cooperativas. Constituida la cooperativa les otorga el trabajo a precios por debajo del valor del contrato entre PDVSA y su empresa contratista, y es justamente allí en donde gran parte del efecto público se va por la vía de la corrupción.

José Bodas, secretario general de FEDEPETROI / Anzoátegui, con frecuencia denuncia la presencia de esas cooperativas como elemento de flexibilización de los derechos laborales. PDVSA se excusa diciendo que su contrato es con la empresa "X", la empresa "X" dice que es un procedimiento de la cooperativa y que la misma está amparada por ley. En donde la regla, para no variar es el beneficio de unos cuantos pocos a costa del trabajo descomunal de las sociedades cooperativas. Analizando las muertes ocurridas por accidentes laborales, en PDVSA para, el 2006, relata la muerte de: Johan Briceño, integrante de la cooperativa Conarmetal, que murió como consecuencia de las lesiones sufridas al caer de una plataforma, de la planta de Coquización Retardada de la Refinería Amuay, el 29 de marzo del 2006, cuando cumplía labores de mantenimiento en el Centro de Refinación Paraguaná. Se dio por la flexibilización laboral disfrazada de cooperativas, a través de las jornadas extendidas, falta de entrenamiento para el trabajo, no utilización de equipos de seguridad, en síntesis por reducción de costos laborales".

Métodos más o menos engañosos que son utilizados por esta empresa en la creación de las refinerías que nos hacen falta, llevadas de la mano con la famosa reforma laboral, de esos empleos que se crearan en donde a costa de la vida de los trabajadores, las únicas beneficiadas serán las corporaciones multinacionales del petróleo

4.3.8. . Situación vigente de trabajadores socios de cooperativas

La cooperativa es una empresa social no de capital, esta sociedad no utiliza los servicios de sus socios en forma subordinada, el vínculo de asociación no es la aportación de capital sino la de trabajo, por lo que no reúnen la calidad de trabajadores y no están obligados a cumplir alguna disposición de la Ley del Trabajo. Dada la estructura jurídica de la sociedad cooperativa, en los últimos años empresas públicas y privadas han adoptado la figura de la cooperativa como otra alternativa para el manejo de su personal, ya que su incorporación evita el pago del impuesto por parte de la organización y empleados, entre otras aportaciones de seguridad social.

Tales sociedades se utilizan bajo el esquema de “Outsourcing” en donde una empresa o conjunto de empresas suministran recursos humanos a otras empresas (clientes) con la finalidad de sustituir la relación laboral y fiscal. En esta organización se implementan todas aquellas estrategias necesarias para beneficiar a las entidades y a los trabajadores. (Planes de previsión social, fondos sociales, reglamentos internos, contratos, etc.).

Así mismo se hace cargo de la planta laboral, realizando todos los contratos necesarios para ello, aliviando con esto la carga administrativa. De esta manera se elimina el vínculo laboral con el personal para ser integrado como socio dentro de la cooperativa y a su vez esta sociedad se convierte en proveedor de servicios para la compañía que la contrata.

Con esto las empresas evitan multas por la omisión involuntaria del pago oportuno de sus impuestos y por el incumplimiento en la presentación de los diversos avisos ante autoridades fiscales y laborales; no se dictaminan para efectos de seguro social; evitan visitas domiciliarias por parte de autoridades fiscales y laborales, pues la responsable es la outsourcing; no calculan ni presentan declaraciones anuales por salarios;

no se cumplen con obligaciones estatales y municipales por concepto de relaciones laborales; se evitan pagos de impuestos locales como el impuesto sobre nóminas; no se presentan declaraciones informativas y se puede deducir cualquier pago a la planta laboral, entre otros beneficios.

La flexibilización laboral se ha concretizado a nivel mundial a través de las modificaciones forzosas de las leyes que respaldaban los derechos de la fuerza trabajadora, con lo cual se redefinen nuevas estrategias destinadas a incrementar la competitividad en el mercado violentando los beneficios socioeconómicos, condiciones de trabajo, contrataciones colectivas, entre otros aspectos relacionados con el mundo del trabajo.

Esta tendencia desde la perspectiva de Mariani (2006) requieren ajustar la dinámica de las relaciones laborales a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, una visión del concepto de dependencia, del concepto de trabajador y de la protección que reclama, un replanteo de la presencia e intensidad de las tutelas no en orden a criterios uniformes reformulados mediante la “regulación cerrada y vinculante” simbolizada no ya en la rigidez de la norma legal sino en la norma colectiva, situación que compromete el principio protectorio, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

4.4. . Definición de términos conceptuales

- ✓ Adhesión libre: Primer principio del cooperativismo que expresa una norma tradicionalmente aceptada en las cooperativas, sobre el ingreso, la permanencia o el retiro de los asociados la cual depende exclusivamente de la voluntad individual de cada uno de ellos.
- ✓ Auditoría interna: Es la realizada en carácter de dependencia y tiene por objeto el control de los sistemas del ente, esta puede ser realizada por un profesional o idóneo en el tema.

- ✓ Autoayuda: Esfuerzo propio. Constituye con la ayuda mutua una de las bases de todo desarrollo cooperativo.
- ✓ Capacitación cooperativa: Esfuerzo sistematizado del movimiento cooperativo, para difundir entre los asociados información y conocimientos tendientes a elevar su nivel doctrinario y sus posibilidades de acción práctica, contribuyendo así a consolidar el movimiento en su conjunto.
- ✓ Capital cooperativo: Es la cuenta que representa en la contabilidad cooperativa el valor de las cuotas sociales de capital que han suscripto los asociados, más las que se hubieran distribuido en concepto de retornos. Estas cuotas son indivisibles, de igual valor, nominativas y transferibles entre asociados y pueden integrarse al contado o a plazos.
- ✓ Cooperar: Trabajar juntos para un mismo fin.
- ✓ Cooperación: La puesta en práctica de la idea de trabajar juntos para un mismo fin.
- ✓ Cooperativista: Se dice de quienes son partidarios del cooperativismo y de quienes lo practican. Hay quienes prefieren designarlos con la palabra "Cooperativistas".
- ✓ Cooperativismo: Se dice el conjunto de instituciones y personas que en todo el mundo practican la cooperación, difunden su doctrina y procuran afianzar su realización práctica, que son las cooperativas.
- ✓ Educación cooperativa: Uno de los principios básicos del cooperativismo que recibe particular atención de las cooperativas, no sólo en lo que se refiere a la capacitación de sus militantes, sino proyectándolo a toda la comunidad.
- ✓ Empresa cooperativa: La palabra "empresa" ha sido cuestionada en los medios cooperativos, sosteniéndose que evoca la idea de organización capitalista lucrativa. No obstante se acepta la expresión

"empresa cooperativa" porque define una entidad económico social con características especiales e inconfundibles.

- ✓ Estatuto: Conjunto de normas escritas que, ajustándose a la legislación vigente, establecen los propios asociados en la asamblea constitutiva de cada cooperativa, para reglar su funcionamiento y gobierno. Los mismos asociados pueden modificarlo en asambleas posteriores de acuerdo a las disposiciones de la Ley y del propio estatuto. Para tener vigencia legal, tanto el estatuto original como sus modificaciones deben ser aprobados por las autoridades de aplicación que correspondan.
- ✓ Sector cooperativo: Expresión usada por una corriente doctrinaria del movimiento cooperativo que considera a la economía un conjunto integrado por cuatro sectores: el sector público o de las empresas del Estado; el sector capitalista; el sector propiamente privado (economía familiar, aldeana y artesanal) y el sector cooperativo.
- ✓ Servicios sociales: Son los que presta cada cooperativa en cumplimiento de los objetivos para los que fue creada. El monto de las operaciones que cada asociado realiza en uso de dichos servicios, suele ser en la mayoría de las cooperativas la base para la proporcionalidad de los retornos excedentes.
- ✓ Símbolos cooperativos: Se enumeran a continuación los símbolos más conocidos:
 - o Bandera Internacional de la Cooperación: Es el símbolo universal del movimiento cooperativo. Ver en páginas anteriores la definición que se da a este símbolo.
 - o El pino: Simboliza inmortalidad, perseverancia, fecundidad, esfuerzo para ascender. Entra en la composición de diversos símbolos, generalmente en número de dos pinos, evocando el apoyo mutuo.
 - o El círculo con los dos pinos y el sol: Simboliza apoyo mutuo en la figura de los dos pinos, fecundidad, cooperación y vida en el verde oscuro de la clorofila y en la luz del sol. El círculo en que hunden sus

- raíces los pinos simbolizan el mundo que todo lo contiene y la universalidad de la cooperación.
- o Las manos estrechadas: Simbolizan sentimientos de fraternidad, solidaridad y ayuda mutua.
 - o Grupos de figuras humanas tomadas de las manos: Igual simbolismo que las manos estrechadas.
 - o Globo terráqueo sostenido por figuras humanas: Representa simbólicamente la contribución del cooperativismo a la paz y el bienestar universal.
 - o Los himnos: No existe uno con carácter universal, a pesar de que algunos suelen entonarse en ciertos actos cooperativos.
 - o Siglas: Determinadas siglas han adquirido carácter simbólico. Una de las más conocidas es "COOP".

4.5. . Bases legales

Como base legal de la presente investigación se tomaron en cuenta las siguientes leyes, que se mencionan y desarrollan a continuación:

La Constitución Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela (CNRBV) de 1999. Publicada en Gaceta Oficial nº 36860 del 30/12/1999 y reformulada en Gaceta Oficial 5453 del 24/03/2000, plantea en su artículo 6, que “el gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y de las entidades políticas que la componen es y será siempre democrático, participativo, electivo, descentralizado, alternativo, responsable, pluralista y de mandatos revocables”. En base a la definición dada del gobierno como participativo que el artículo nº 70 menciona los casos y situaciones en que dicha participación se puede llevar a cabo, desde el punto de vista político y económico – social, señalando el texto como sigue a continuación:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocación del mandato, las iniciativas legislativas, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas, cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico: las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y solidaridad.

Asimismo en su artículo nº 118, reconoce...”el derecho de los trabajadores y trabajadoras, así como de la comunidad para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas... dándoles la posibilidad de desarrollar cualquier actividad de tipo económico, de conformidad con la ley”. Es decir, promoviéndolas y protegiéndolas desde el nivel Central hasta los niveles Estadales y Municipales.

En su artículo 184, expresa la creación de mecanismos para descentralizar y transferir los servicios de estos hacia las comunidades y grupos organizados, previa demostración para prestarlos, en este sentido señala en sus numerales 3 y 5, la participación en los procesos económicos estimulando la creación de organizaciones cooperativas y empresas comunales de servicios, como fuentes generadoras de empleo y de bienestar social, propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas en las cuales se tenga participación.

En esta línea el art. 308 plantea que “el Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular”.

La Carta Magna expresa un proyecto de país, en el cual nuevos actores desarrollan y asumen protagonismo, resaltando el papel de las organizaciones sociales, de las que son parte fundamental las cooperativas como soporte de estas transformaciones. Este sentido, la revisión de la normativa específica de la materia se realiza a través de la revisión de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, que se presenta a continuación.

Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Es un texto legal que se crea con la finalidad de acatar el mandato constitucional en materia de las cooperativas, fue publicada en Gaceta Oficial N° 37231 el 02-07-2001, documento que ha sido reformado en varias ocasiones, para esta ocasión se considero el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, publicado en Gaceta Oficial N° 38.643 del 13 de marzo de 2007. En su artículo 1 define su objeto:

Esta ley tiene como finalidad disponer los mecanismos de relación, participación e integración de dichos entes en los procesos comunitarios, con los sectores públicos y privados y con la economía social y participativa, constituida por las empresas de carácter asociativo que se gestionan en forma democrática. Así mismo, establecer las disposiciones que regulen la acción del Estado en materia de control, promoción y protección de las cooperativas.

En esta ley se describen normativas, procedimientos y formas de constituir una cooperativa así como el llenado de libros y las funciones que deben cumplir a nivel organizativo tal como se señala en el Art. 53 que establece:

Las cooperativas llevarán contabilidad conforme con los principios contables generalmente aceptados, aplicables a las cooperativas y establecerán, sistemas que permitan que los asociados, las instancias de coordinación y control definidas en los estatutos y el sector cooperativo cuente con información oportuna y adecuada para la toma de

decisiones. El régimen relativo al ejercicio económico se establecerá en el estado así como las disposiciones para el ejercicio irregular al inicio de la cooperativa.

En pocas palabras se trata de coexistir el establecimiento de normas generales para regular la organización y funcionamiento de las cooperativas y la disposición de mecanismos de relación, participación e integración de las Cooperativas en los procesos comunitarios. Será responsabilidad de las cooperativas llevar una contabilidad conforme a los principios aplicables a las cooperativas y que el ejercicio económico de las mismas será establecido en los estatutos, sin embargo no especifica que libros contables deben llevarse.

Superintendencia Nacional De Cooperativas (SUNACCOOP) es un organismo adscrito al Ministerio para la Economía Popular, al que por ley le corresponde la legalización, registro, supervisión y promoción de las cooperativas en Venezuela.

La SUNACCOOP es la entidad del Estado que tiene como objetivo impulsar, apoyar y fomentar la economía cooperativa en el país. Para ello, desarrolla una serie de programas de fortalecimiento a las cooperativas existentes mediante la generación de espacios de encuentro, intercambios y posicionamiento del movimiento cooperativo; y a su vez, su deber es el de servir como soporte a las personas o grupos de personas que tienen una idea a desarrollar y requieren de una asesoría más especializada bien sea a nivel económico, jurídico u operativo.

En el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, publicado en Gaceta Oficial nº 38643 del 13 de marzo de 2007, se contempla en su artículo 81, las funciones que le competen a la SUNACCOOP:

Ejercer la fiscalización de las cooperativas de acuerdo con lo establecido en esta Ley...Organizar un servicio de información sobre las cooperativas con objeto de facilitar el control de las mismas...Imponer sanciones a las cooperativas de conformidad con las disposiciones de esta Ley...Coordinar con otros organismos competentes la ejecución de las políticas de control en materia cooperativa ...Dictar, dentro del marco de sus competencias, las medidas que fueren necesarias para el cumplimiento de sus funciones ...Emitir las certificaciones a las que se refiere esta Ley...Remitir a los organismos de integración la información y los documentos relacionados con las cooperativas afiliadas para que estos organismos coadyuven en la corrección de las irregularidades detectadas...Las demás que establezca esta Ley.

La SUNACCOP tiene la facultad de sancionar a las cooperativas que incumplan o cometan actos contrarios a las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, así lo expresa la ley en su artículo 91:

una vez efectuada las investigaciones que comprueben fehacientemente que se ha incurrido en alguna de las causas establecidas taxativamente en esta ley, se impondrá a las personas naturales o jurídicas, asociados o cooperativas, las siguientes sanciones:... multas... suspensiones de certificación... en caso de reincidencia se impondrá la multa que corresponda, mas el 50% de la aplicada en la oportunidad anterior.

Dejando claro que en primer lugar, la SUNACCOP intenta que la cooperativa resuelva su situación legal mediante correspondencias, entrevistas o visitas; como también provee sanciones para aquellas personas o instituciones, que sin ser una cooperativa, utilicen indebidamente la palabra "cooperativas" o sus derivadas: "cooperador", "cooperativistas", etc.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Publicada en Gaceta Oficial nº 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997, trajo un cambio en las

prestaciones de antigüedad y en las forma de indemnizar al trabajador en caso de despido y donde también se volvió a redefinir el concepto de salario. Para esta ocasión se harán referencia a las condiciones de trabajo que son establecida por la ley, el artículo 185: El trabajador deberá prestarse en condiciones que:

Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;... Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;... Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y... Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

El presente artículo, manifiesta que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo para poder realizar su labor dentro de cualquier empresa, establecimiento entre otros. Para así dar propiciar un buen trabajo y un rendimiento productivo. Con un ambiente favorable que facilite el buen desempeño de sus funciones y por ende el logro de los objetivos planteados.

5. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se realizo en base a una perspectiva específica que concluyo en una búsqueda documental acompañada de un procedimiento formulado lógicamente, para la adquisición, organización y transferencia de conocimientos, la cual se constituyo de diferentes etapas para llegar a la realización final del proyecto (Bravo, L y otros, 1987). Para elaborar el presente proyecto de tesis se siguieron las siguientes etapas de la investigación documental:

La elección del tema responde a una inquietud analizar la inserción de las cooperativas en la política social de la Refinería Oriente de PDVSA, como alternativa de trabajo asociado. Este tema obedece a una interrogante en torno a un tema que conocemos o desconocemos totalmente y por ello tratamos de saber de él.(Balestrini, 1987) expresan la inquietud, inteligencia, perspicacia y preparación del investigador determinan y explican las preguntas que se hace y son esas condiciones más la capacidad reflexiva y fuerza creadora, la constancia en el trabajo, el esfuerzo realizado, las fuentes utilizadas, el tiempo empleado, el buen planeamiento, etc., los que condicionan la respuesta o resultados que se obtengan.

Recolección de bibliografía sobre el tema, Para llevar a cabo la investigación documental se realizó una intensa búsqueda de recolección de información en material publicado; artículos, estudios críticos, monografías, ensayos, documentos de archivo, libros, tesis, etc., existente en bibliotecas y en archivos del Distrito Social de PDVSA en Guaraguao, como también por medio de la navegación en Internet en base a las páginas autorizadas del estudio del problema.

Elaboración de fichas bibliográficas fueron instrumentos en los que se registraron, los datos de las obras consultadas.

Lectura minuciosa de la bibliografía. Se realizó una reflexión e interpretación; siendo su resultado las ideas más importantes que pasan a las fichas de contenido las cuales contienen las ideas más importantes y transcriben la información textual del documento.

Se realizó lectura vertiginosa del material. Con un fin, ubicar las principales ideas y conocer la calidad del material recabado. En este material obtenido "tenemos que encontrar los testimonios que la actividad humana ha dejado abiertos por doquier y a los cuales el hombre de ciencia, necesita arrancar la información, la verdad y el conocimiento que contienen". (Balestrini, 1987)

Delimitación del tema. Es ver la viabilidad para su desarrollo. Por lo tanto la información recopilada corresponde al segundo semestre del año 2007. y especificar el alcance de esos límites.

Elaboración del esquema de trabajo. El cual consta de un registro visual que representa el escrito con que se concluye el proceso de investigación.

Finalmente redacción del trabajo final. Con la que se llega a la conclusión de la investigación, la cual comunica los resultados mediante un texto escrito, el mismo pueda ser consultado por cualquier persona que requiera de esta. Al llevar a cabo este proceso de investigación, se obtiene un proyecto que informa con la mayor claridad y coherencia posible los resultados, descubrimientos, comprobaciones ó reflexiones logradas a través de todo el proceso de la investigación documental.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN Y RELACIONES DEL TRABAJO EN COOPERATIVAS

1. LAS COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE ORGANIZACIÓN.

La reestructuración productiva, la apertura a mercados internacionales aunados al proceso de globalización provocan un regreso al cooperativismo como alternativa viable ante formas tradicionales de organización del trabajo. Esto involucra una reestructuración organizacional por parte de las empresas a la par de innovaciones tecnológicas dentro de la llamada revolución informacional: eliminación de barreras geográficas, formación de redes, tercerización de actividades, desregulación de los mercados y la flexibilización de las relaciones de trabajo.

Por lo general, la promoción de las cooperativas ha estado dirigida a contrarrestar los índices de desempleo característicos de las economías en desarrollo, garantizando en gran medida ingresos estables mediante el aprovechamiento de habilidades y capacidades emprendedoras de la población.

Se presentan diferencias significativas entre este modelo alternativo y el modelo tradicional jerárquico de ciertas organizaciones públicas y privadas, en relación a la forma de ejercer la autoridad y plantear las relaciones sociales, el establecimiento de pautas de conducta y actitudes, el control social, la implantación sistemas de incentivos, la ubicación de los centros de decisión y la determinación de los factores que aseguran su desempeño.

Al estudiar los modelos de organización de las cooperativas manifiesta que la aparición de nuevas leyes, la liberación económica, el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, la tendencia hacia la realización de fusiones, adquisiciones y alianzas, las preocupaciones éticas ambientales y la volatilidad del comportamiento de los consumidores, entre otros, generan requerimientos de adaptación por parte de las empresas y de ello no escapan las organizaciones cooperativas.

Las variantes de evolución que sufre la organización cooperativa producto de los cambios del entorno y en la búsqueda de su fortalecimiento gerencial, organizativo y tecnológico, es un aspecto que llama la atención por la posibilidad de distorsión de la forma cooperativa y su degradación a modelos organizativos semejantes a los de las empresas clásicas jerárquicas.

De esta manera, aunque la actividad cooperativa ha constituido, desde su origen en Europa durante el siglo XIX, una alternativa de organización de trabajadores frente a los efectos de la apropiación capitalista del trabajo, su concepto tradicional (cooperativas que nacen de la necesidad de las personas de unirse, organizarse y apoyarse mutuamente aportando para ello trabajo y recursos económicos) está manifestando cambios como producto de la dinámica del entorno (De Sárraga, 2002).

Sobre la base del Proyecto Ley para las cooperativas de América Latina Lucena (2005:54) subraya las modalidades básicas según su naturaleza son: de trabajadores, de consumidores o usuarios y mixtas. Éstas pueden prestar servicios especializados o múltiples, diferencian, según el producto obtenido, entre las cooperativas de producción y las de servicios. Las primeras están conformadas por aquellas que emplean

bienes de su propiedad y el trabajo de sus asociados para destinarlos a la producción o transformación de bienes. Las segundas prestan servicios y para ello emplean sus propios elementos de trabajo y mano de obra. Estas serían las motivaciones y modalidades comunes del cooperativismo tradicional, sin embargo, bajo los parámetros de la actual reestructuración productiva surgen otras.

Lucena (2005) mencionan cuatro tipos de cooperativas, sobre la base específicamente de sus motivaciones de origen, acordes con el contexto económico, social y cultural posterior a la década de 1960. Un primer grupo, donde se pueden considerar las cooperativas populares, las cuales surgen de la visión de generar empleos a través de programas gubernamentales en momentos de recesión económica, y las cooperativas nacidas de movimientos sociales, conformadas por miembros con ideales democráticos, visión de colectivo que se enfocan en sus necesidades políticas o sociales más que económicas .

Un segundo grupo lo conforman las cooperativas iniciadas por la transferencia de propiedad de la empresa a los trabajadores por motivaciones ideológicas o prácticas; cooperativas defensivas formadas por los trabajadores en procesos de recuperación de empresas cerradas o en quiebra, las cuales nacen en contextos adversos y con numerosos problemas en sus etapas iniciales, por último, las cooperativas pragmáticas, organizadas con el objetivo de terciarizar actividades y reducir costos. En estas últimas, generalmente no existe una preocupación por la democracia y la autonomía del trabajador. Su finalidad es que el trabajador se organice de manera independiente y se responsabilice por el negocio, librando a la empresa de origen de sus obligaciones sociales, y la cual les garantiza contratos de servicio.

Es así como en la búsqueda de nuevas formas de organización que permitan superar las crisis económicas, las contracciones del mercado y la volatilidad del entorno, las empresas se han detenido a analizar la organización cooperativa como alternativa viable. Para ello recurren a la externalización de actividades no medulares y/o a la subcontratación donde la figura cooperativa se transforma en el factor de éxito de las estrategias de sustentabilidad y competitividad. Es por esto que se plantean ciertas dudas ante este proceso de conversión, ya que en ocasiones obedece más a criterios surgidos por intereses empresariales.

En algunos casos puede entenderse más como un cooperativismo negociado, trabajadores-empresa, inducido por la empresa o el gobierno, que como un cooperativismo genuino donde sus miembros toman la iniciativa por cuenta propia. Los trabajadores consideran la forma cooperativa como una opción ante la posible pérdida de empleos o por ofrecer una oportunidad acorde con sus proyectos de vida. De aquí que los trabajadores asalariados devienen en cooperativistas forzados ante la falta de opciones. La empresa lo propicia para enfrentar condiciones adversas que la obligan a reducir costos o como estrategia competitiva orientada a mantener su posicionamiento en el mercado.

Martínez (1987:235), caracteriza el tipo de relación entre el trabajo asociado y el socio trabajador como

“una relación surgida de un negocio jurídico societario, los trabajadores participan de los beneficios de la cooperativa, si los hubiere, existe una subordinación organizativa del socio a sus órganos gestores, esta subordinación es consecuencia de la necesaria organización del trabajo para llegar a resultados productivos y se desenvuelve, por tanto, en un ámbito que no afecta al plano estructural de la relación de prestación de servicios”.

Se trata de una relación ubicada en una zona límite entre el trabajo independiente y el realizado por cuenta ajena inclinándose por la tesis de su calificación como adecuado de ser manejado por la legislación laboral. Sin embargo, en la actualidad existen experiencias que han incluido entre sus estrategias competitivas el uso de este esquema, fomentando diversas formas de cooperación, entre ellas: constitución de redes, alianzas y franquicias. Los aspectos anteriores les permiten propiciar un sentido de pertenencia por los sistemas de participación que utilizan y establecer ventajas diferenciadores con respecto a la competencia fomentando la responsabilidad social.

Estos procesos de flexibilización impactan la estructura del modelo laboral. Así, al suponer costos sociales significativos y la necesidad de acordar e implantar nuevas regulaciones conformes con los nuevos esquemas, exige reflexiones sobre su impacto y sus beneficios para los actores sociales involucrados.

En la actualidad los procesos de transformación de la organización del trabajo se manifiestan bajo una diversidad de formas atípicas, que en oportunidades no obedecen simplemente a prácticas de mejoramiento de desempeño productivo y organizacional, adicionalmente, son difíciles de generalizar y muchas de ellas no mantienen tendencias claras en su desarrollo.

La implantación de estas formas de flexibilización involucra cambios, muchas veces radicales, en el establecimiento de relaciones laborales y, debido a su alto impacto, deben ser cuidadosamente planeadas. Sin embargo, por ofrecer una nueva forma de organizar el trabajo que posee el potencial de superar las deficiencias de los actuales modelos de relaciones laborales, la Declaración Mundial de Trabajo

Asociado, aprobada por CICOPA (2004), incluye la siguiente consideración:

“el cooperativismo de trabajo asociado debería ser ofrecido como opción y como modelo empresarial, tanto en los procesos de mutación y reestructuración empresarial, creación de empresas, privatización, conversión de empresas en crisis, transmisión de empresas sin herederos, como en la concesión de servicios públicos y compras públicas, consagrando el Estado cláusulas condicionantes que estimulen el desarrollo local mediante empresas cooperativas de trabajo asociado”.

Al tratar de asignar puntos positivos a estos procesos, se puede tomar como referencia la forma de implementación, considerando además, que la mayoría de actores ha entendido que el mejoramiento de la competitividad y la productividad son objetivos primordiales. Para las empresas representa la condición para mantener su posicionamiento en el mercado, para los trabajadores cooperativizados la posibilidad de contar con un empleo, para el gobierno el establecimiento de un clima propicio para la generación de empleos, en una visión muy general.

2. DEL DISEÑO ORGANIZATIVO EN LAS COOPERATIVAS

En un contexto de recesión económica, evidente desde la década de 1980, con secuelas reflejadas en la contracción de los mercados, reducción de la inversión privada, desempleo, precarización laboral y crisis social generalizada, se proponen soluciones en todos los ámbitos de la vida política y social de los países latinoamericanos. Los efectos de la reestructuración y la apertura económica se han manifestado de alguna manera en la consolidación de ciertas tendencias en cuanto a la organización empresarial, tanto interna como externa, con amplio impacto en los mercados laborales que generan nuevas condiciones, producto de los procesos de flexibilización y adaptación (Hernández, 2005).

En el caso de las empresas, éstas agobiadas por los cambios en la política de competencia y las fluctuaciones en la demanda, se han abocado a reducir costos, mejorar la eficiencia, reorganizar el uso de la mano de obra e implantar estrategias para lograr un mejor posicionamiento en el mercado.

En la búsqueda de un mayor grado de flexibilización, la adopción de una nueva estructura organizacional es un factor imprescindible. Se pretende entonces que los tipos ideales de organización posean características que aseguren ciertas ventajas: un alto nivel de conocimiento, sistemas de pago basados en el desempeño, tanto del trabajador como de la empresa, orientación a procesos integrados y no a tareas aisladas, presencia de trabajadores autodisciplinados, basadas en redes de cooperación y colaboración y adaptables, de manera que respondan a los cambios del entorno de modo eficiente. En este sentido, se incorporan nuevas exigencias en relación al análisis de los ámbitos organizacional y de relaciones de trabajo.

A continuación se refieren algunos criterios relacionados con las decisiones clave de diseño organizativo aplicadas a las cooperativas. Los criterios planteados se describen tomando como referencia las mejores prácticas de acuerdo al ideal cooperativo. Los mismos se pueden utilizar como guía para abordar estudios empíricos específicos.

Por lo general, las cooperativas se estructuran sin el proceso de departamentalización común en la empresa tradicional jerárquica, más bien la agrupación es sobre la base de grupos naturales de trabajo según los procesos de servicio, almacén, administración, finanzas, producción, etc. Los miembros de los grupos de trabajo se rotan entre sí periódicamente si se trata de tareas genéricas de poca complejidad, esto

no ocurre cuando son tareas especializadas que requieren conocimientos técnicos y amplia experiencia para su realización.

La contratación en las cooperativas se realiza según el crecimiento natural de negocios experimentado. No se propician ni recomiendan las contrataciones innecesarias o no justificadas. Aunque existe la figura de trabajadores contratados de manera eventual y temporal a través de la cual se operacionaliza la flexibilidad organizativa. Si bien en la legislación venezolana se establece el ofrecer al contratado de incorporarse como socio al cabo de 6 meses de trabajo, no hay que dejar de lado que la persona puede no aceptarlo y seguir entonces siendo un asalariado.

Mientras en la empresa tradicional la formación del personal es un proceso controlado a través de programas de capacitación y entrenamiento en función de la jerarquía se puede decir que en las cooperativas existen una transmisión continua de saberes entre sus miembros, sin que ello elimine la posibilidad de definir dichos programas adaptados a las necesidades de la cooperativa (gestión financiera, gerencial y de recursos humanos, planificación, educación cooperativa, entre otros).

Los conceptos de intervalo de control y autoridad no aplican a nivel de cooperativas debido a que "...no opera la idea de autoridad centralizada para lograr un control social. Esta labor es una tarea de todos los directivos y delegados y se desarrolla bajo la presión de la base social" (Dávila, 2004:133). Se trata de un tipo de organización autoorganizada, autogestionada, democrática, participativa y centrada en las personas, cuya estructura interna tiene como centro de decisión a la Asamblea de Socios,

"...la misma supone la discusión, el intercambio de ideas, la

participación activa y el compromiso de todos los trabajadores en lo que hacen, al funcionamiento y estrategia de la unidad productiva. Este mecanismo implica el reposicionamiento de los trabajadores respecto al proceso de toma de decisiones concernientes a los intereses del colectivo y es uno de los ámbitos donde se negocia la identidad colectiva” (Deledicque y otros, 2005:67).

Así los criterios de autoridad son sustituidos por relaciones de confianza, horizontalidad creando una nueva cultura laboral donde se fomenta la adquisición de nuevos hábitos de cooperación. Sin embargo, pueden presentarse conflictos y tensiones entre los miembros por la presencia de actitudes no cooperativas.

En el modelo clásico de organización de la empresa, la jerarquía, la supervisión y el control responden fundamentalmente a las leyes del mercado y a los principios de la organización burocrática donde prevalece el comportamiento oportunista y el funcionario, en principio, es excluido de cualquier derecho de propiedad.

No obstante, las condiciones que impone y exige el modelo cooperativo hace pensar que su forma de organización se explica bajo el marco del modelo orgánico, el cual postula que la autoridad y el control se desarrolla a partir de los valores, creencias y objetivos compartidos y, además, se basa en la idea de que los conocimientos y la experiencia del individuo es fundamental para resolver los problemas organizacionales.

En este sentido, la información y el conocimiento se producen, y se transfieren, a través de la participación e intercambio de todos sus miembros. Asimismo la coordinación del trabajo bajo los postulados orgánicos se entiende a través de la confianza, la retroalimentación y la adaptación mutua, en lugar de mecanismos de coordinación previamente acordados y formalizados. Sin embargo, esos mecanismos coordinación y

control no son fáciles de poner en marcha, puesto que se basan en el compromiso e implicación con el trabajo llevado a cabo en la organización.

En resumen, tres principios básicos guían el funcionamiento del tipo de organización orgánica: uno, una fuerte interconexión que facilita y motiva el esfuerzo de cada uno de los participantes y de la organización como un todo; dos, la aceptación de una responsabilidad emprendedora y el desarrollo de una capacidad de auto-organización que permite continuamente alcanzar nuevos productos y negocios, e implica la participación y de un buen grado de autonomía de todos los miembros de la organización; y tres, la responsabilidad de los beneficios de cada uno de los participantes y la oportunidad de ser propietario de acciones, proporciona estímulos adicionales para el crecimiento. Las formas de participación pueden operacionalizarse según el tamaño de la cooperativa en dos estructuras democráticas: participativa o representativa. Estas dependerían directamente del número de miembros.

Vargas (2001) afirma al respecto que el número de socios y su dispersión pueden obstaculizar los procesos de participación, por lo que se requieren precisar las condiciones para garantizar que dichos procesos se lleven a cabo de la manera más adecuada posible participación masiva y directa, sin intermediarios.

El intercambio de la fuerza de trabajo por salario que inducía los procesos de control del trabajo, supervisión y jerarquía en la empresa tradicional se sustituyen en las cooperativas por el intercambio de fuerza de trabajo por beneficios socio-económicos y la capacidad de participar en la toma de decisiones de forma activa.

Adicionalmente, el cooperativista posee la propiedad de los medios de producción y de los productos resultantes de la actividad productiva siendo beneficiario directo de los ingresos obtenidos por su comercialización. Existen casos donde la propiedad de los medios de producción se negocia o le es asignada por comodato, alquiler o donación, sin embargo es propietario del producto y beneficio resultante. La organización administrativa y técnica de la producción queda a cargo de la asamblea.

3. DE LAS RELACIONES LABORALES

Seguidamente se mencionan algunos aspectos que pueden estar involucrados en el actual contexto de relaciones laborales, donde las cooperativas emergen como actores laborales representativos, entre ellos: trabajadores tradicionales, cooperativas, empresas, sindicatos, el Estado, las Organizaciones Laborales Internacionales, y más recientemente, las empresas de producción social y los consejos comunales. (Lucena 2005)

Entre los trabajadores tradicionales existe la posibilidad de aunar esfuerzos a través de sindicatos activos de orientación laboral y no patronal, negociar su traspaso a alternativas de trabajo asociado mediante cooperativas u otras organizaciones sociales productivas de carácter colectivo y con mayor sentido humanístico.

Adicionalmente, algunos de los servicios sociales (cajas de ahorro y préstamo, fondos de jubilaciones, servicios médicos, etc.) pueden ser estructurados bajo el esquema cooperativo. Dichos trabajadores pueden optar también a subcontrataciones en cooperativas bajo contratos eventuales y temporales, teniendo posteriormente la posibilidad de ser absorbidos por las mismas como socios cooperativistas.

De preferir una relación de trabajo amparada en la Ley, sería recomendable un fortalecimiento de las relaciones con sus grupos de trabajo y la empresa, propiciando una transformación de la visión sindical del conflicto permanente a relaciones más sinérgicas con las empresas, cumpliendo los deberes y disfrutando de los derechos de los ámbitos de trabajo dependiente y subordinado estipulados en la legislación laboral. Al pertenecer al sindicato y para favorecer un clima organizacional propicio y donde prevalezca la confianza, su participación en las negociaciones colectivas es una condición de base, ya sea de manera democrática o representativa para impulsar las acciones colectivas acordes con los nuevos paradigmas productivos, políticos y económicos. (Lucena, 2005)

En el ámbito de la intercooperación, es recomendable la integración propiciando la conformación de organismos de segundo y tercer grado, las cuales tienen mayor capacidad de ejecutar acciones conjuntas, coordinadas y sinérgicas orientadas a realizar esfuerzos conjuntos para fortalecer su imagen, potencialidad, naturaleza y alcance, revalorizando los atributos del trabajo colectivo.

Entre las empresas y las cooperativas existe la posibilidad de asociaciones estratégicas y acuerdos cristalizados por medio de subcontrataciones estableciendo vínculos de integración vertical-horizontal para el apoyo mutuo, la realización de negociaciones y acuerdos de coproducción. Estos esquemas propician la creación de redes innovadoras que promueven el desarrollo a nivel local y regional. Representan formas flexibles de organización del trabajo, especiales en los actuales escenarios.

En cuanto a la relación cooperativas-sindicatos, por ejemplo, existen cooperativas de consumo, que son aliadas de la acción de los sindicatos, ya que actúan a favor de mejorar los salarios reales. Donde se

producen relaciones difíciles es con las de producción, y más las de trabajo asociado. Si bien hay casos en donde los sindicatos de trabajadores independientes y las cooperativas, son muy cercanas en cuanto a la organización trabajo, como se puede ver en las cooperativas de transporte y los sindicatos de ese ramo.

Tenemos por otro lado situaciones en donde se presenta una relación contradictoria, en aquellos casos en donde cooperativas sustituyen el trabajo asalariado, lo cual lógicamente plantea tensiones, ya que en muchos casos existe el deliberado propósito de abaratar aún más la fuerza de trabajo y hacer desaparecer protecciones conquistadas. Es deseable el entendimiento cabal de su naturaleza, diferencias y objetivos, eliminando actitudes competitivas y de conflicto por la interdependencia de acciones, aumentando la posibilidad de transformarse en actores relevantes en la lucha por los derechos de los trabajadores y mejora de la calidad de vida.(Lucena, 2005)

Entre empresas, las relaciones deberían ser sinérgicas y cristalizadas a través de redes empresariales dinámicas, logrando así el establecimiento de estrategias conjuntas para lograr la competitividad micro y macro empresarial, donde estén involucrados diversos actores sociales. Es en la participación y en la pluralidad de acciones donde se fundamentan adecuadamente las líneas de comportamiento en estos nuevos contextos caracterizados por la flexibilidad laboral, organizativa, productiva, tecnológica, entre otras.

Por su parte, la relación empresa-sindicato exige un cambio de percepciones y actitudes de conflicto a relaciones simbióticas, de entendimiento y apoyo mutuo para el establecimiento de negociaciones colectivas.

Es propicio el fomento de capacidades de negociación y resolución de conflictos para lograr un entendimiento cabal de los nuevos contextos y realidades. Recientemente, a nivel de Latinoamérica son numerosas las experiencias de recuperación de empresas en quiebre o cerradas por parte de los trabajadores agrupados. Estos casos pueden verse de manera positiva, siempre y cuando generen condiciones de empleo estable y bajo condiciones adecuadas, sin la presencia de distorsiones por visiones políticas y actitudes oportunistas.

En los últimos años ha surgido la preocupación por la declinación continua en el número de sindicatos activos, se recomienda en este punto la concreción acciones conjuntas e integradas a través de lineamientos generales, el cambio de visión, comprendiendo la necesidad de establecer instituciones estables donde prevalezca un clima de resolución de conflictos y negociaciones productivas.

Es importante, que el Estado también comprenda que es necesario un clima de pluralidad de opiniones y elimine los factores generadores de enfrentamiento y conflicto permanente, realizando propuestas viables y eficaces de legitimación de estos organismos de representación. A nivel de Latinoamérica, los Estados pueden concretar una visión a largo plazo a través de programas de desarrollo integrados con posibilidades de proyectos conjuntos.

En cuanto a los Consejos Comunales, los mismos representan instancias de participación y control social. La definición brindada por el Ministerio del Poder Popular para la Participación y el Desarrollo Social a través de la Ley de los Consejos Comunales decretada por la Asamblea Nacional en el 2006 es:

“Los consejos comunales en el marco constitucional de la

democracia participativa y protagónica, son instancias de participación, articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias, grupos sociales y los ciudadanos y ciudadanas, que permiten al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y justicia social”.

A fines de su organización se nombra un comité de trabajo, una unidad para la gestión financiera y una unidad de contraloría. Su organización y funciones inherentes dice mucho sobre su naturaleza, orientada principalmente al control social no a la ejecución en sí. Sin embargo, a través de los consejos comunales se puede propiciar la creación de cooperativas o la recuperación de empresas bajo el esquema de cogestión para el desarrollo y ejecución de proyectos que cubran las principales necesidades de un colectivo.

Es por ello, que la idea debe ser darle prioridad a proyectos presentados por dichos consejos ya que representan los verdaderos requerimientos de las comunidades, establecidos por ellos mismos, que al fin y al cabo son los que viven ciertas condiciones dentro de su comunidad, en cuanto a servicios básicos, infraestructura vial, viviendas, etc. Para ello deben diseñar proyectos de acuerdo a las prioridades sociales existentes. El control social lo ejercen a través de la supervisión de las obras que se requiere ejecutar en una comunidad, su evaluación y si realmente están haciendo un uso adecuado de los recursos. En caso de observar distorsiones cuentan con mecanismos y vías para elevar denuncias, realizar recomendaciones y proponer posibles soluciones, esta sería la instancia de participación.

Los que ejecutan los proyectos o prestan los servicios pueden ser cooperativas, empresas o las llamadas actualmente empresas de producción social, las cuales deben estar debidamente registradas, estar

en los registros de contratistas exigidos por organismos públicos y cumplir con las leyes relacionadas con licitaciones públicas. Estos ejecutores deben cumplir ciertas normativas y serán objeto de evaluaciones, supervisiones y auditorias para garantizar el cabal cumplimiento de los proyectos.

El Estado, por su parte, ejercería el rol de mediador y regulador para garantizar una mayor seguridad laboral a través de regulaciones estables y equilibradas de manera de abarcar a la totalidad de actores mencionados. Se consolidarían así condiciones favorables para el empleo y la fluidez en los procesos de transición gracias al mantenimiento de una dinámica económica y política estable.

En el caso específico de las cooperativas, el Estado, debería comprender cabalmente el potencial y capacidades de integración de éstas con el resto de organizaciones productivas y de servicio respetando, por supuesto, los principios cooperativas de autonomía e independencia. Sin embargo, se requiere la discusión de los requerimientos de actualización en materia legislativa y en las guías de acción por parte del Estado y sus instituciones laborales. (Lucena, 2005)

Una vía factible sería el propiciar políticas industriales a nivel local, regional y nacional, que no promovieran el deterioro de uno u otro sector, por el contrario, que fortalecieran de manera integral la diversidad de sectores para así generar ventajas comparativas para el país, garantizando una dinámica política, económica y social equilibrada.

En las relaciones descritas, son significativos las acciones, programas y proyectos de las Organizaciones Laborales Internacionales, las cuales a través de estudios empíricos específicos y adaptados a las realidades sociales definen lineamientos universales para la protección de

los derechos laborales, generalmente relacionados con la libertad de asociación, el derecho a organizar y negociar en forma colectiva, la prohibición del trabajo forzado u obligatorio, restricciones en el uso del trabajo infantil y garantía de condiciones de trabajo aceptables.

Dichos estudios realizados por comités interdisciplinarios divulgan recomendaciones y propician programas de asesoría, donde se evidencian las preocupaciones en cuanto a los nuevos paradigmas organizativos y sus efectos en los derechos de los trabajadores, pero a la vez, se entiende que estamos en la presencia de una nueva dinámica, la cual genera la necesidad de legislaciones y normativas actualizadas, en cuya definición es recomendable que intervengan diversos actores sociales que propongan de forma consensual incorporar, modificar o eliminar consideraciones, las cuales estén adaptadas a las realidades y contextos regionales, cada una con experiencias y necesidades específicas. Su estudio en contextos particulares es recomendable, debido que presentan los lineamientos generales y los convenios de trabajo, donde prevalecen las discusiones y consensos sobre las realidades empresariales y la forma de afrontar los problemas emergentes, manteniendo el respeto y el entendimiento de los derechos laborales fundamentales.

1.2 Tercerización u outsourcing

El outsourcing es un concepto muy amplio, que tiene bastantes años. La empresa Electronic Data Systems EDS, inició la aplicación del outsourcing hace más de 20 años, cuando al señor Ross Perot se le ocurrió la idea de hacer algo distinto a lo que todo el mundo hacía en aquel momento: contratar servicios de computación. Decidió plantearle a las empresas la posibilidad de convertirse en el centro de computación del cliente y asumir absolutamente todas sus funciones. De ahí se puede

extraer el concepto de outsourcing, que no está limitado al área de tecnología de la información, sino que puede incluir cualquier otro servicio, como mantenimiento, telecomunicaciones o la fabricación de piezas para una industria. Básicamente es una relación en la cual un proveedor asume directa e integralmente alguna de las actividades del cliente, siempre que éstas no sean medulares o esenciales para su negocio, permitiéndole de esta forma concentrarse en su propio negocio y no en aquellas otras actividades que distraen recursos y esfuerzos de sus principales ejecutivos hacia un área en la que ellos no son expertos.

No existe una legislación especial que regule un proceso de outsourcing, es un simple contrato de obra o servicios que se rige principalmente por las disposiciones del Código Civil y del Código de Comercio. Precisamente por eso se exige que el contrato de outsourcing sea tan detallado y se cumplan todas las etapas del proceso.

El contrato de prestación de servicios de outsourcing, por los traumas que implica en su instalación, en su proceso de negociación y de ejecución, necesariamente tiene que ser un contrato a largo plazo; no se puede concebir por un plazo menor de 5 años. Uno de los aspectos fundamentales que debe incluir un contrato de outsourcing es la descripción clara de las obligaciones, tanto las que están a cargo del cliente como las que están a cargo del proveedor. (Garcías, 2006)

El primer punto es la necesidad de establecer expresamente en las cláusulas de contrato, desde el inicio de la negociación, que el cliente designe un gerente o coordinador de la relación con el proveedor; esto es fundamental para que la ejecución pueda ser mucho más efectiva. El cliente normalmente mantiene la responsabilidad financiera sobre el área o la actividad que va a dar en outsourcing; también usualmente, es el que provee los recursos físicos o instalaciones adecuadas para la prestación

de los servicios por parte del proveedor —ésto en el entendido de que la actividad se desarrollará dentro de las propias instalaciones del cliente— porque en la mayoría de los casos la relación de outsourcing se da con la utilización de los recursos ya existentes.

Otro aspecto que vale la pena discutir y analizar dentro del proceso de negociación de las obligaciones para el cliente se refiere a la consideración más que a la implantación de las recomendaciones, y tiene relación con el hecho de establecer responsabilidades posteriores; si bien el cliente no está obligado absolutamente a aplicar o a implantar toda recomendación hecha por el proveedor, obviamente si no las implanta o no las aplica la responsabilidad del proveedor no puede continuar asumiéndose en la misma dimensión.

En cuanto a obligaciones a cargo del proveedor, la principal está en la asunción de las actividades del cliente. La clave está en la definición del nivel de servicio. Se parte de la prestación del servicio tal cual lo está recibiendo el cliente en ese momento, pero esa será solo la base sobre la cual se debe comenzar a construir una descripción de las expectativas de lo que va a recibir el cliente y de lo que espera cumplir. Aquí también es posible diseñar objetivos concretos que se deben cumplir en el proceso y definir el cronograma de ejecución, con cierto margen de flexibilidad.

Normalmente en el proceso de negociación de un contrato de outsourcing, la etapa de evaluación de los recursos existentes y de lo que puede hacer el proveedor de los servicios es limitada, porque él ha tenido una oportunidad de hacer un análisis y presentar una propuesta, pero solo una vez que está dentro de la actividad y la está realizando efectivamente, puede completar el proceso de diagnóstico y fijación de un cronograma más acertado de ejecución. Igualmente, el proveedor de los servicios asume la dirección y la responsabilidad operativa de las

actividades que desarrollará, según se han contemplado dentro del outsourcing.

El tema que más problemas causan, por ser el punto más delicado de todo contrato de outsourcing desde el punto de vista legal, es la transferencia del personal. Aquí es donde más discusiones se dan y, sobre todo, más expectativas se crean en cuanto a los riesgos inmediatos que puede ocasionar un contrato de outsourcing. Normalmente, cuando se plantea un contrato de outsourcing, no se trata en lo absoluto de renovar a todo el personal que participa en la actividad; al contrario, lo más probable es que el proveedor plantee la necesidad de asumir a todo ese personal que ya conoce al cliente, que ya está en actividad y que sería traumático, inconveniente y prácticamente imposible reemplazarlo de una sola vez. De manera que en estos contratos se habla de una transferencia del personal del cliente al proveedor, lo que implica una terminación de la relación laboral con el cliente y pago de prestaciones (García, 2006)

En la experiencia práctica, la primera discusión que se da es si se deben pagar prestaciones simples o dobles, porque el cliente visualiza esto como una situación en la que él responde por las prestaciones simples, ya que no se trata de una terminación injustificada del contrato de trabajo —sobre todo porque el trabajador va a tener inmediatamente trabajo ofrecido por el proveedor— y le cuesta asimilar que pueda haber una idea de que se trata de una terminación injustificada de la relación de trabajo. El proveedor, al asumir al personal que viene del cliente, debe ser indemnizado por todos los hechos ocurridos antes de esa transferencia, y cualquier pago que no se le haya hecho al trabajador que éste reclame posteriormente, debe ser absorbido por el cliente y no por el proveedor.

Se establece una nueva relación de trabajo con el proveedor y respecto a esto hay importantes aspectos a considerar. El tema de la sustitución de patronos surge como una de las inmediatas posibles consecuencias de un contrato de outsourcing, porque la Ley del Trabajo habla de la existencia de una sustitución de patronos cada vez que hay un cambio de propiedad en la empresa, incluso la doctrina contempla que aún una parte de la empresa puede dar lugar también a una sustitución de patronos, siempre y cuando se dé la continuación de la misma actividad por parte del patrón sustituto.

En el caso de un contrato de outsourcing no hay una titularidad en la empresa, aunque podría haberla en una parte si se transfieren los recursos físicos. Pero la Ley del Trabajo también tiene otra disposición que dice que independientemente del cambio de titularidad, cuando se continúa con la misma actividad y los mismos recursos humanos y materiales se está frente a una sustitución de patronos.

La consecuencia de la sustitución de patronos, lógicamente, es la necesidad de notificar al trabajador para que éste la acepte, pero en las modalidades que se han venido manejando en el contrato de outsourcing esto ocurre naturalmente, porque se termina la relación de trabajo con el empleado y se le ofrece inmediatamente empleo en la empresa proveedora que va a asumir las actividades.

Al darse ese cambio se llega a otro aspecto que también hay que considerar inmediatamente en la relación de outsourcing, de intermediario y contratista, que contiene la Ley del Trabajo al establecer una responsabilidad solidaria en algunas condiciones para el beneficiario de la obra o servicio.

En el caso, cuando se habla de intermediario se trata del contratista, la empresa que hace en nombre propio actividades en beneficio de otros, y en este caso que contrata a estos trabajadores. Aquí está dándose una situación de corresponsabilidad solidaria entre el intermediario y el beneficiario de la obra. La ley aclara que en el caso del contratista, no involucra la responsabilidad del beneficiario de la obra, excepto en el caso en que esa obra o servicio sea inherente o conexas con la actividad del cliente contratante.

Los conceptos de inherencia o conexión pertenecen a los que la Doctrina en Derecho llama los Conceptos Jurídicos Indeterminados. La ley tiene cierta definición pero es muy genérica e indeterminada, y corresponderá en cada caso concreto decidir si hay esa inherencia o conexión. Inherencia, de acuerdo con la ley, se da cuando la actividad del contratista participa de la misma naturaleza de la actividad del cliente contratante, y conexión cuando hay una relación íntima que se da con ocasión de la actividad del cliente contratante. Son conceptos muy vagos, pero la ley tiene disposiciones que los aclaran.

La siguiente área de atención en un contrato de outsourcing corresponde a las indemnizaciones y responsabilidades. En materia laboral se establece una indemnización mutua contractual, sin vigencia sobre el trabajador, que puede demandar indistintamente a cualquiera de las dos partes o a ambas si hay responsabilidad solidaria. En ese caso el contrato establece que el cliente absorberá todos los reclamos que corresponden al período anterior a la transferencia, y el proveedor de los servicios asume la responsabilidad partir de esa fecha. (García, 2006)

Por supuesto, en un régimen como el venezolano, con prestaciones y retroactivas en base al último salario, se han dado problemas muy difíciles de resolver conceptualmente, aunque en la

práctica no ha sido un hecho que se haya presentado con frecuencia que alguien quiera reclamar prestaciones sociales desde el primer día de su relación con el cliente hasta la fecha de terminación del contrato con el proveedor, en un contrato específico de outsourcing.

La gerencia de la compañía que presta outsourcing tiene que tener una visión de movimiento de su personal porque, si la empresa tiene varios clientes, puede efectivamente movilizarlos entre sus distintas cuentas y quedar muy claro que su relación de trabajo sí es con el proveedor de los servicios y que la fuente principal de sus negocios no es sólo ese contrato, en cuyo caso distancia los conceptos de inherencia o conexión y se hace mucho más difícil establecer un reclamo sobre la base del primer día que comenzó la relación de trabajo con su cliente.

Otro punto que es importante en los contratos de outsourcing y que se trata con mucha profundidad es la responsabilidad civil. Aquí se está hablando básicamente de la responsabilidad civil contractual. Lo fundamental es que el proveedor de servicios de outsourcing tiene que buscar necesariamente formas de limitar su responsabilidad. En general, hay situaciones de dolor y culpa grave en las que se plantea que el proveedor de los servicios sí es responsable y no es posible establecer limitaciones, de acuerdo con la legislación venezolana; pero en todos los demás casos sí se puede.

Uno de los primeros aspectos que se plantean en una relación de este tipo es definir muy claramente que lo que se está buscando es un experto o un técnico que realice algunas actividades que el cliente no ha sido capaz de desarrollar y realizar con la mayor eficiencia, y que no se está buscando un seguro con el proveedor. Si este punto no se aclara, en la relación se busca muchas veces que el proveedor responda

absolutamente, sin limitación alguna, por cualquier daño causado en la relación contractual y el cliente lo que está buscando es un seguro.

Si él tenía personal desarrollando esas mismas actividades, no puede buscar en la relación un mayor nivel de comodidad en cuanto a esos riesgos, pasando la responsabilidad que tenía con su propio personal a manos de otro. El cliente puede intentar cubrir con sus seguros vigentes la actividad del proveedor; si eso no fuera posible, también puede negociarse que sea el proveedor el que contrate los seguros necesarios para cubrir esos riesgos. Pero lógicamente esto va a incidir en la contraprestación que se va a exigir por los servicios prestados; si se ha valorizado una relación y se han establecido contraprestaciones en las cuales se ha concebido un nivel de riesgo limitado, después no es posible aumentar el nivel de responsabilidad sin que tenga incidencia en la contraprestación que se estableció en un primer momento.

Por todo esto es importante tener en cuenta lo que se está buscando: un seguro o un técnico que realice actividades profesionalmente en un negocio que es de su especialidad, que permita liberar recursos propios para otros, a los fines del negocio particular. Normalmente se establece la limitación de la responsabilidad como un porcentaje de la contraprestación, sea porque se establece en función de unidades o de meses de contraprestación o un porcentaje sobre la globalidad de la contraprestación. Obviamente, el límite lo van a poner las contraprestaciones mismas. No es posible concebir un contrato en el que alguien asuma el riesgo de una actividad y además tenga también la posibilidad de perder mucho más de lo que puede obtener del contrato.

Un punto que usualmente se toca es la responsabilidad del negocio en sí, y los riesgos de reclamos de terceros contra el proveedor de los servicios que está dentro de la propia empresa del cliente. El proveedor

de servicios de outsourcing no está asumiendo los riesgos del negocio por el hecho de asumir los servicios. Los riesgos del negocio siguen siendo del cliente y usualmente se establece una cláusula de indemnización, que lo mantiene libre de reclamos de terceros que quieran resarcirse en una relación, ya de responsabilidad civil extra contractual, con el proveedor de los servicios como un elemento más para recuperar algún daño que se haya cometido.

Otro aspecto que es importante dentro de un contrato de outsourcing, es establecer todas las normas relacionadas con la transición a la terminación del contrato, es decir, cómo se regresa la actividad al cliente luego de la terminación del contrato. Respecto a esto hay cláusulas específicas que se deben incluir, relacionadas con la transferencia de personal y la definición de qué personal regresará al cliente; puede ser personal que originalmente estaba con el cliente, o bien personal que ha traído el proveedor a esa nueva relación. Igualmente se establecen cláusulas relacionadas con la transferencia de equipos que pueden haber sido adquiridos por el proveedor, porque no puede pensarse que al final del contrato el proveedor se llevará todos los equipos. Estos equipos podrían tener un valor de uso mucho más importante para el cliente que su valor de mercado. Adicionalmente, está la transferencia de los servicios en mismos, que implica establecer cuáles son las actividades que se van a transferir y si se va a hacer gradualmente o de una vez. Usualmente ese proceso se notifica con al menos seis meses de anticipación a la terminación del contrato. En el caso de que haya sistemas desarrollados por el proveedor y que sean de su propiedad, también deben establecerse las condiciones o licencias de uso para el cliente una vez terminada la relación. (García, 2006)

Lo conveniente en una relación de outsourcing, cuando las partes están comenzando a conocerse, es establecer los parámetros de esa

relación. Por supuesto, en el proceso de la vida del contrato pueden surgir muchas otras alternativas que serán incluidas en modificaciones ulteriores, si ese es el interés de ambas partes. El contrato de outsourcing, si bien es un contrato a largo plazo, no es un contrato rígido. En la práctica se ha visto que va adecuándose continuamente a las necesidades y expandiéndose, incluyendo nuevas áreas de servicio y estableciendo nuevas condiciones.

El último punto que se toca dentro de un contrato de outsourcing se relaciona con los aspectos fiscales. No hay forma de reducir el nivel impositivo dentro de un contrato de outsourcing. Si los servicios son prestados internamente, no hay problemas relacionados con el impuesto a las ventas, mientras que prestados por un tercero en outsourcing, sí se dan.

En la retención de impuesto sobre la renta, lo fundamental es el porcentaje que se aplica a la persona jurídica domiciliada, no porque no se pueda concebir un contrato de outsourcing con una empresa no domiciliada, pero es realmente difícil. En materia de personas naturales, no se estaría hablando de outsourcing, sino de una relación con un profesional independiente. La disposición más importante es la retención con respecto al 2%. (García, 2006)

En materia del impuesto al consumo suentario, de las ventas al mayor, lo principal es considerar a los contratos de outsourcing como servicios de tracto sucesivo. El reglamento de la ley dice que estos son servicios periódicos, permanentes, regulares y continuos; un contrato de outsourcing cumple con todas esas características y, por lo tanto, la consecuencia es que el impuesto sería exigible desde el momento en que se emite la factura o se realiza el pago, no cuando se presta el servicio.

1.3. Flexibilización laboral.

En el marco de la nueva visión de desarrollo del país se está produciendo transformaciones profundas en el movimiento laboral venezolano. Hernández (2005), afirma que a partir de la intervención decisiva de los trabajadores petroleros en el enfrentamiento al paro patronal y al sabotaje a PDVSA, se abrió una nueva etapa en la vida del movimiento laboral venezolano, en el que la clase trabajadora venezolana comienza a jugar un papel protagónico. Este nuevo movimiento laboral, tiene como propósito deslindarse de la burocracia y de los intereses partidistas que caracterizan al movimiento sindical y construir nuevas organizaciones que representen y defiendan a los trabajadores.

En el país han ocurrido algunos hechos de gran impacto para el sector laboral, ya que los derechos más vulnerados son los laborales. Los trabajadores denuncian incumplimiento del pago de prestaciones sociales o jubilaciones, destituciones arbitrarias, violaciones de contratos colectivos y falta de cancelaciones de salarios comprometidos. De ese total de quejas, para el año 2007, se registraron 6.631 correspondientes a trabajadores del sector privado (Romero, 2007). Estos reclamos reivindicativos representan para la clase trabajadora la lucha por la independencia, autonomía y organización para confrontar la dominación y explotación del capital.

Ante este panorama el sector laboral emprenden tareas significativas que permiten hablar de una nueva visión laboral para enfrentar los futuros escenarios del mercado laboral. Esta nueva visión pasa por la identificación y análisis de las estrategias empresariales que afectan las relaciones laborales, y del diseño de propuestas para erradicarlas o al menos minimizar las causas y consecuencias que impactan negativamente los derechos de los trabajadores.

Desde esta óptica, Romero (2007), señala que el camino debe ceder espacios para el consenso entre los trabajadores, como una posibilidad de unificar esfuerzos que permitan encarar los nuevos tiempos y cambios en los procesos productivos. Esto no significa el abandono de las posturas ideológicas, de lo que se trata es colocar los intereses de los trabajadores y sus organizaciones como el eje central de la acción. Practicar la democracia interna debe ocupar un lugar primordial en el gestionar de cada gremio o sindicato.

En el sector laboral venezolano la flexibilización laboral está suscitando formas de empleo atípicas, tales como: el empleo temporal y la externalización, desvalorizando el derecho que tienen los trabajadores de negociar los beneficios socioeconómicos que se alcanzaron en el modelo tradicional. Dicha tendencia se desvincula de la estabilidad laboral y de los convenios colectivos, por lo tanto se está conformando un trabajador precario ante la pérdida del empleo estable e inseguridad laboral.

Dirigentes sindicales vienen realizando acciones en contra de las estrategias dirigidas a gestionar el recurso humano, que persigue la sumisión y precarización de la clase trabajadora, así como el aniquilamiento de las organizaciones sindicales en el sector. Algunas de sus manifestaciones se han orientado a la toma de las empresas, paros de actividades, entre otras, con la finalidad de rechazar la pretensión de las empresas de implantar la reducción de puestos de trabajo y el incumplimiento de los derechos laborales.

Una causa de protesta de los sindicatos es la aplicación por parte de los empresarios de una nueva fase de tercerización a través de la conformación de cooperativas, que implica la transformación de la relación de trabajo subcontratando la mano de obra.

Por otra parte, se manifiesta el descontento ante la negativa de los patronos de discutir y negociar los contratos colectivos, en los cuales los sindicatos sintetizan los derechos constitucionales y legales de obtener mejoras socioeconómicas, excelentes condiciones de salud, vida en el trabajo y estabilidad en la empresa. En este marco, se infringe el derecho de los trabajadores a establecer sus beneficios, potestad que se adjudica el patrono.

El acuerdo en la negociación colectiva es un elemento central para definir el vínculo entre los empresarios y los trabajadores en el espacio de trabajo, a partir del cual se determinan las condiciones en que se hará efectiva la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo, las escalas salariales correspondientes a cada categoría presente en la convención y las pautas que delimitan los elementos sobre los cuales se definirán las puestas en práctica del proceso de trabajo.

Así mismo, se han implementado acciones para dividir el movimiento laboral, utilizando a los trabajadores de confianza de la empresa para ejercer acciones en los órganos del trabajo en contra de las peticiones de los sindicatos. Estas acciones patronales las califican los dirigentes sindicales como una nueva fase de un plan político orquestado por las transnacionales, que persigue el exterminio de la clase obrera organizada en el sector.

Los empresarios solo exigen mayor productividad sin mejorar las condiciones de trabajo, ocultando que los trabajadores producen en extremadas condiciones de riesgos ocasionando un gran porcentaje de enfermedades ocupacionales y accidentes en el puesto de trabajo. Según los dirigentes sindicales, los patronos no destinan inversión en mejoras de los puestos de trabajo que actualmente son causantes de enfermedades laborales, las cuales se niegan a reconocer, descontando los días de

reposo de sus prestaciones sociales, utilidades y vacaciones. Las políticas corporativas en materia de salud y seguridad ocupacional giran en torno a la reducción de costos.

En resumidas cuentas, las organizaciones laborales vienen realizando acciones en contra de la pretensión patronal de flexibilizar aun más las relaciones laborales, de seguir con las violaciones de la ley del trabajo y de los contratos colectivos, así como desmembrar los sindicatos, para organizar trabajadores y sindicatos que respondan a los intereses de la empresa.

CAPITULO III

POLÍTICAS SOCIALES DEL ESTADO VENEZOLANO QUE PROMUEVE LA CREACION DE COOPERATIVAS COMO ALTERNATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

Desde los inicios de la democracia, los procesos en base a los cuales se formulan y ponen en práctica las políticas sociales se han orientado con criterios populistas y clientelares, producto de implantar la democracia de contribuir al crecimiento de los partidos y profundizar la economía por sustitución de importaciones. El modelo implantado se ha basado en la colaboración de clases en base al gasto público, donde la distribución de los beneficios se efectúa en base a la capacidad de presión que cada sector de la sociedad ejerce.

La democracia representativa y las practicas clientelares, marginaron a las mayorías de la toma de decisiones produciendo un Estado, el cual califica Reyes (2004) como una estructura de poder concentrada y excluyente; una organización del proceso de toma de decisiones de acuerdo con los intereses particulares de los estratos más organizados.

A partir de la década de 1980 se inicia un proceso de modernización del Estado y de la Administración Pública que se encuentra estrechamente vinculado al proceso de reestructuración económica que ha dado lugar a cambios en las políticas sociales y en general en el marco institucional del Estado. La idea clave es “tecnificar el aparato administrativo público, bajo un contexto de globalización donde se adoptan procesos que permitirán aplicar eficaz y eficientemente políticas de ajuste, de desregulación, privatización, apertura de capitales, entre otros” (Reyes; 2004).

El origen de este proceso tiene como base una estrategia mundial dirigida hacia la eliminación de alternativas políticas y económicas para concentrar poder, riqueza y recursos financieros para la acumulación imperial. También forma parte de un patrón para hacer retroceder la seguridad social y el poder popular, la economía mixta y los movimientos sociales que tienen su base en las clases.

En este sentido, las ONGs son parte de los recursos utilizados para debilitar los movimientos cívicos y sociales que ayudan a la desaparición de las redes de seguridad social debido a la introducción de ideas y prácticas neoliberales que buscan resarcir parcialmente los efectos negativos sobre los sectores más pobres de la población donde predomina un esquema de capitalismo salvaje que incide en la aparición y crecimiento de empleos mal remunerados y el avance de la informalidad como medio de subsistencia de un gran número de personas en la actualidad.

En este sentido, Venezuela ha enfrentado en la década de 1990 la posibilidad de construcción de nuevos modelos de intervención del Estado, donde se han planteado dentro de las tendencias neoliberales, la necesidad de reducción del Estado y la sustitución del sistema público excesivamente burocrático y paternalista.

Este proceso de cambios estuvo signado de enfrentamientos – 27 y 28 de febrero de 1989-, intentos de rupturas constitucional – 4 de febrero y 27 de noviembre de 1992 – y violencia cívico-militar por parte de los principales actores del proceso, donde el modelo económico y político presente había generado a lo largo de los años una desigual distribución de la riqueza, manteniendo a amplios sectores de la población en niveles de pobreza y restringiendo su incorporación al aparato productivo.

A partir de 1998, Venezuela elige por mayoría popular el proyecto político del Presidente Hugo Chávez frías, con una propuesta de gobierno alternativa a lo hasta ahora planteado, que impulsa la “acción complementaria del Estado y el Mercado para el funcionamiento de la economía...donde para ejercer un control democrático eficaz y transparente de la administración y la función pública se requiere la participación de todos los sectores de la sociedad” (Chávez, 2000:30). Asimismo, establece en su plan de gobierno una “economía humanista, autogestionaria y competitiva”, donde se estimule la democratización económica y las formas organizativas alternas, como cooperativas y otras formas de asociación, que completen el diseño de una dinámica productiva interna basada en la diversificación de la producción que permita agregar valor a las mercancías ahorrando divisas y generando fuentes de empleo.

Desde esta perspectiva, el proceso de reforma del Estado promovido por el gobierno de Chávez apunta por una parte al avance de un Estado neoliberal, pero con visión nacionalistas y una amplia política social y por otra parte al establecimiento de nuevas relaciones del aparato con la sociedad dirigidas a la profundización de la democracia y a la eficiencia estatal.

Evaluar las políticas sociales del actual gobierno tiene sus complejidades, no es sencillo en razón de que la misma se origina dentro y fuera de la institucionalidad. Es lo que algunos han tratado de identificar como el otro Estado, dentro del mismo.

Para quienes suscriben esta fórmula política, no había otra opción que estructurar un aparato alterno que no fuese torpedeado por la burocracia heredada del antiguo régimen democrático. Desde esta perspectiva se ha argumentado que al interior de la institucionalidad del

Estado, ha debido librarse una lucha contra la tecnocracia, que amparada en visiones «especializadas» e ideológicamente estructurada han obstaculizado el desempeño de otra voluntad institucional. (Reyes, 2004: 32).

Para enfrentar tal adversidad se han dispuesto de instancias oficiales con recursos financieros que parecieran no ceñirse a las normativas contraloras. Hay una política social que se reseña en una memoria oficial, y otra ejecutada por entes y personas que no aparecen en nóminas auditables. Políticas sociales y programas sociales puestos en marcha por actores no convencionales dentro del mundo de la administración pública.

Las misiones sociales conforman ese Estado alterno, las hay de distintos fines y alcances, educación, salud, vivienda, transporte, deportes, cultura, economía, son algunas de las áreas desde las cuales se pretende materializar la obra de gobierno del Presidente Hugo Chávez. Para los efectos de este informe, es de interés focalizar la atención en los que concierne al caso de las cooperativas. A partir de este modelo se pretende enunciar una idea central que contribuya a provocar un debate en torno a la definición y establecimiento por parte del Ejecutivo Nacional, de sus políticas de empleo.

1. TRABAJO ASOCIATIVO Y TRABAJO SUBORDINADO:

Las cooperativas, producto histórico del movimiento obrero inglés y francés a mediados del siglo XIX, contienen en su esencia, un carácter asociativo que surge de la iniciativa de los particulares. Difundidas mundialmente y han acontecido en organizaciones integradas por distintos sectores sociales, pero siempre distantes de la sombra del Estado.

Como lo refiere Arthur Birnie (1957:187):

:

“El ideal cooperativo es una unión en la cual la producción se administra por los productores y consumidores, reunidos en asociaciones voluntarias donde los beneficios, principal fuente de desigualdad de los tiempos presentes quedan suprimidos, y en la que la explotación del hombre por el hombre ya no es posible... Ni acción revolucionaria, ni intervención del Estado, sino la libre iniciativa de los individuos en el trabajo, por medio de asociaciones voluntarias: he aquí el instrumento en que fían”.

La idea que sustenta al cooperativismo, es que el principio remunerativo se identifica con el de una sociedad por acciones. La cooperativa funciona sobre la base de los aportes que ofrece el trabajo, el talento y el capital, y tanto unos como otros reciben una parte proporcionada de los beneficios del esfuerzo conjugado.

Esa es la lógica del movimiento cooperativo: reparto de beneficios donde no existe la categoría de salario, elemento este último, que prevalece en la subordinación del clásico contrato de trabajo. Allí reside la diferencia fundamental entre el trabajo cooperativo, y el trabajo asalariado. Para ser más gráficos, en la cooperativa se obtiene un ingreso que estará condicionado al desempeño de la productividad de la unidad en particular; en tanto que en el contrato de trabajo, el salario es una institución permanente consagrada dentro del régimen laboral.

La conocida figura del salario mínimo es solo atribuible al trabajo subordinado, mientras que en trabajo asociativo, el rasgo sobresaliente es que cada uno de sus miembros es compensado por un ingreso o beneficio final.

Luego de la anterior distinción entre ingreso y salario respecto al trabajo asociativo, es importante recordar que producto de todos los

cambios socio-económicos y políticos ocurridos en todo el planeta, que las cooperativas también se han diversificado tanto en su conformación por sectores sociales como en sus ámbitos de actuación. Las hay también como resultados de las acciones y preocupaciones de los gremios profesionales, comunidades o grupos de presión o como suele identificárseles, instancias ocupadas desde la conocida “sociedad Civil”.

Sin embargo, pese a la diversidad con la cual puedan presentarse la mayoría de las cooperativas en cualquiera que sea el lugar, lo cierto del caso es que mantienen la esencia de su génesis histórico; esto es: iniciativas particulares con reparto de beneficios. Y este perfil, al menos en el plano de lo formal – jurídico, en lo que respecta al caso venezolano, se encuentra nítidamente expresado. El marco legal que regula la actuación de las cooperativas en el país resulta es preciso al focalizar en el reparto de beneficios.

“La cooperativa, a diferencia de una compañía anónima o empresa mercantil, es una sociedad de personas, no de capital. Se fundamenta en la igualdad de derechos de sus miembros en cuanto a la gestión social. La cooperativa reparte sus excedentes o ganancias en función de la actividad desarrollada por sus asociados en el logro del objetivo común, mientras que la empresa mercantil reparte la ganancia entre sus socios de manera proporcional al capital económico que cada uno aportó” (Silva, 2004: 40).

En modo alguno se menciona como forma de retribución al salario dentro de la actividad cooperativista, toda vez que se tiene conciencia de que este elemento corresponde a la naturaleza de toda relación de subordinación y dependencia asignada por la presencia de un patrono y un trabajador. En tal sentido la Ley de Asociaciones Cooperativas, en sus artículos 6 y 31, deja claro el perfil de estas organizaciones cuando las define como de:

Artículo 6:

“Las cooperativas se originan en un acuerdo libre e igualitario de personas que deciden constituir y mantener una empresa asociativa de Derecho Cooperativo, cuyas actividades deben cumplirse con fines de interés social y beneficio colectivo, sin privilegios para ninguno de sus miembros.”

Artículo 31:

“El trabajo en las cooperativas es responsabilidad y deber de todos los asociados y deberá desarrollarse en forma de colaboración sin compensación económica, a tiempo parcial o completo, con derecho a participar en los excedentes que se produzcan por todos en la cooperativa. El trabajo de los asociados debe ser reconocido y valorado en cada una de sus modalidades.”

Distinta y diametralmente opuesta a esta calificación, es la que se establece tanto para el patrono como para el trabajador, en la legislación laboral venezolana. En el capítulo IV de la Ley Orgánica Del Trabajo se precisa de la condición que define a estos dos actores de las relaciones laborales. Esta aclaratoria aunque resulte obvia, en cuanto al alcance y naturaleza del trabajo asociativo respecto al trabajo dependiente y subordinado; resulta imperiosa recordarla por las expectativas que se vienen germinando en el país en la idea de visualizar a las cooperativas como fuentes de generación de empleos. En este punto se pueden crear ciertas confusiones para muchas personas que han ingresado a las cooperativas estimuladas desde el Estado.

Si bien es cierto que como política social las cooperativas pueden atenuar el desempleo, importante es subrayar que no se está frente a trabajadores tipificados como de dependientes y sujetos a la ley orgánica del trabajo. Lo que sí se podría estar configurando desde las

cooperativas, son unas prácticas paralelas al ordenamiento laboral nacional que se aproximan a lo que se considera como fingimiento de ley.

2. POLÍTICAS SOCIALES DE EMPLEO

Dentro de las políticas sociales que adelantan la actual administración se encuentra el programa asignado para la formación y apoyo crediticio a las cooperativas. Gerenciando desde el Ministerio para la Economía Popular (MINEP) y a través de la Misión Vuelvan Caras se capacitó a un total de 286 mil personas en el área de la producción agrícola, las cuales a su vez se conformaron en un total de 7.596 cooperativas. A estas organizaciones les fueron entregados 565 activos, así como un monto en Bs. De 149.799.194.254 (MINEP. Temas Venezuela. 12-05-05. p.3)

A partir de este ejemplo y agregándole las cifras de todas las personas incorporadas al resto de las misiones, El Ejecutivo Nacional en sus encartes en la prensa, ya habla de una política que comienza a tener éxitos en su lucha contra el desempleo. Según el Instituto Nacional de Estadística el desempleo bajó a un 12,1% en el 2005. (El Nacional. 26-05-05. A/20). Todo este descenso de la tasa de desempleo, en la versión oficial es consecuencia de la puesta en marcha del conjunto de Misiones como una muestra de una política social que ha permitido que un número considerable de personas estén hoy empleadas.

Se argumente a la vez, que estos aciertos forman parte de un nuevo modelo de economía social, humanista y solidaria o de una nueva estrategia de democratización de la economía. La llamada economía popular agrupa distintas actividades productivas y autogestionarias: microempresas, cooperativas, y en general, unidades Económicas Asociativas. (MINEP. ULTIMAS NOTICIAS. 22-02-02. P44).

El tema a dilucidar sobre este particular no es la nomenclatura con la cual una administración desee presentar sus programas sociales. En estos tiempos en muchos países los gobiernos adoptan distintas denominaciones para publicitar sus políticas sociales o sus estrategias económicas.

“En Europa los programas sociales destinados a combatir la exclusión adoptan distintos nombres: Economía social, empresas sociales, inserción por lo económico, empresas de formación para el trabajo, empresas de aprendizaje profesional, sociedades de inserción y calificación empresas comunitarias, cooperativas sociales, etc. Ver Jordi Estival. (2003) Panorama de la lucha contra la exclusión. Conceptos y estrategias. OIT. Ginebra.

La atención debería dirigirse al alcance de estos programas y sus respectivos impactos. Para el caso de estas cooperativas, lo deseable es que no se desnaturalicen y pretendan exhibirlas como generadoras de empleo y, que tal circunstancia, conlleve a la existencia de un fraude laboral. Allí parecieran estar algunos de los peligros por evitar. La conformación de cooperativas como proveedoras de mano de obra para acometer algunos servicios públicos- Limpieza, transporte, construcción, vigilancia, salud o suministro de productos agrícolas- podría dar origen a prácticas que la ley no dudaría en tipificar como fraude laboral.

En países como Argentina o Uruguay estos casos son frecuentes y la jurisprudencia se ha encargado de aplicar los correctivos necesarios. Dado el poco tratamiento que se tiene sobre esta materia, resulta conveniente ilustrar estos excesos con los ejemplos que nos brinda la Argentina:

“Cuando una cooperativa de servicios presta servicios en terceras empresas y no en sus propias estructuras, se comporta como una empresa capitalista que brinda trabajadores a terceros, integrando el ritmo de producción

ajeno. De ahí que, objetivamente, se manifiesta una situación de fraude, ocultando la relación laboral a través del disfraz cooperativo o en términos normativos, aparentando normas contractuales no laborales.” (Cooperativas. Expediente N° 26.605/95 juzgado N° 1.3-10-00. Argentina. www.eft.ar/jurisp/argentina/)

En base a la información que reseña la prensa nacional, este pareciera ser el destino del sistema cooperativo propuesto por el Ejecutivo Nacional pero con otro elemento. Tal y como han sido descritas, estas cooperativas se asemejan a una especie de microempresas o pequeñas empresas las cuales se les otorga un crédito y simultáneamente, son registradas con un carácter de instancias asociativas. Por este procedimiento, es lógico suponer que las personas que integrarían estas asociaciones, que pierden la condición de cesantes. Lo que no es válido desde el punto de vista jurídico, es que las mismas se transformen en asalariados típicos de compañías anónimas o empresas mercantiles.

Este aspecto de la intermediación la conceptualiza la OIT como de relación triangular. Una relación triangular presupone, por lo general, la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor o suministrador y el usuario. Sin embargo, es posible que no haya tal contrato y que el suministrado no sea una empresa propiamente dicha, sino un intermediario del usuario que está encubriendo la identidad del verdadero empleador. También algunas cooperativas han podido ser utilizadas con ese fin. (OIT, 2003:43).

Esa es la diferencia fundamental por decantar. Tales personas, en el estricto sentido de lo formal, no podrían gozar de ningún beneficio laboral como lo estipula la normativa nacional vigente, si se asume como genuinas cooperativas. Distinta sería la situación si advierten que están siendo utilizados por terceros o intermediarios con la finalidad de evadir las responsabilidades que como patrono, a éstos últimos les establece la Ley. También podrían solicitar su condición de trabajadores subordinados de identificar a quien los contrata de forma directa, sea este el Ejecutivo,

una gobernación o una alcaldía. Esta práctica de la intermediación debe ser ubicada como otro rasgo de los procesos de flexibilización laboral propios del presente y que han resultado de uso frecuente en el país.

Pese a que no se dispone de reclamos específicos en el uso de las cooperativas a través de intermediarios, los comentarios abundan en esa dirección y apuntan hacia algunas gobernaciones como patrocinantes de estos mecanismos. “Los intermediarios, actuando en nombre propio pero en beneficio de otra persona contrata números de trabajadores para que le presten servicios a esta, pero sin que el intermediario tenga necesariamente que involucrarse en la dirección de dichos trabajadores ni en la gestión de las actividades que realizan”.(Hernández y Richter, 2002: 43-44).

En este sentido es importante recordar que a diferencia de otros países latinoamericanos, Venezuela no ha sido ni un privatizador de activos a gran escala ni un desregulador desmedido. Lo que en el país no se ha hecho en materia laboral por la vía de la privatización o a través del desmontaje de los marcos regulatorios, se ha materializado por el camino de la flexibilización. Venezuela mantiene las apariencias formales en cuestiones laborales, pero flexibiliza en cualquiera de los escenarios a los que puede acudir. Tanto sector público como el sector privado acuden a prácticas flexibilizadoras en términos de los contratos de trabajo, la jornada laboral, el salario, violación de condiciones ambientales, supresión de la acción sindical y huelgaria, pago indebido de pasivos laborales, discriminación en cuestiones de género, uso de la mano de obra infantil, etc.

Un efecto en este nuevo impulso que está dando el Estado a las cooperativas se puede observar en el terreno sindical. Los trabajadores que pasan de asalariados a cooperativistas, ya no son sujetos de la organización sindical. De hecho han coincidido el gobierno y las empresas en promover esta opción organizacional. En el ámbito gubernamental, se manifiestan preocupaciones, porque con

seudo cooperativismo, hay dificultades para la determinación de responsabilidades en cuanto a la seguridad social y las condiciones y medio ambiente de trabajo – entrevista con J Pichona, Director Nacional de inspección del Ministerio del trabajo, 8 julio 2004. (Lucena, 2005: 22).

Por la vía de los hechos el país se ha hecho eco de la onda flexibilizadora, sin tener que producir grandes cismas en el aparato jurídico labora. Venezuela ha recurrido a la figura de las empresas intermediarias y contratistas, como parte de las nuevas exigencias y demandas que han planteado en otras latitudes el capital, como lo advierten Richter y Hernández.

“En efecto, la diversificación de las ofertas y de las demandas del mercado; la sofisticación de los requerimientos tecnológicos de la producción industrial en las grandes empresas que obstaculiza que ellas puedan directamente asumir todas las fases del proceso productivo... los procesos de reestructuración de ciertas actividades gubernamentales... fueron factores que estimularon que algunas empresas fueran haciendo uso de las contratistas externas que empleaban sus propios trabajadores como una de las estrategias para atender los requerimientos de la denominada reconversión industrial”(2002:48 -49).

Aunque esta ha sido una práctica ejecutada en el país un tanto moderada, pero de gran importancia en la industria automotriz y petrolera, llama la atención que la misma pareciera orientarse en esta nueva etapa, apelando a las recientemente creadas microempresas y cooperativas. Cualquiera sea el signo o perfil que se utilice, microempresa o cooperativas, pareciera existir la intención de concederle a estas organizaciones un rol protagónico en áreas que le son propias al estado. De concretarse tales acciones y, en especial si las mismas se materializan a través de estas nuevas cooperativas, nos referimos a las auspiciadas desde las misiones, es probable que estemos ante la presencia de ilícitos laborales o fraude laboral. Hay que recordar que en

primer periodo, llamado de gracia, estas cooperativas funcionarán bajo el criterio de reparto equitativo en función del crédito otorgado.

Durante el mismo Estado o el organismo que apele a este personal, no erogará ningún tipo de aporte financiero para cubrir lo que en su conjunto serían aspectos laborales. Allí no habría salario, mucho menos acumulación de pasivos y ningún tipo de rubros propios de una relación de subordinación. Esto es: el ahorro de quien contrate a estas vías por la vía oficial, alcanzaría un monto considerable.

En términos sencillos, se estaría dando cabida a un fraude laborable diseñado desde el Estado. De esto materializarse, habría que esperar por las reacciones de quienes se perciban como víctimas de este tipo de ilícito laboral.

3. DESEMPLEO Y COOPERATIVAS

De la presente situación nacional, el tema del desempleo ocupa el eje central del debate. No existe un elemento que revista de tanto gravedad en el país como éste. El desempleo es un verdadero obstáculo para cualquier ciudadano que pretenda acceder a los más elementales servicios. El desempleo coarta la existencia de las personas. Psicológicamente es una defensa que impide el contacto con la vida social. Experimentar el desempleo conduce al desarraigo y a la ansiedad. Este es referencial que no debe perderse de vista cuando se pretende establecer una política social, en especial, cuando tal fenómeno adquiere rasgos estructurales.

Partiendo de la presencia de estar frente a un hecho que se ha posesionado de la vida cotidiana y, corroborable en los últimos años, surge la interrogante ante la emergencia de las cooperativas. Es revelador

que ya para el año 1993 Venezuela presentaba un 6,6% de desempleo abierto y un 40,9% de informalidad. Desde esa fecha hasta el presente estos datos se han incrementado considerablemente. (Romero 2007)

En razón de ello variadas son las interpretaciones cuando se proponen opciones como para contrarrestar semejante fenómeno. Una de estas, aunque no del todo explícita en ciertos voceros oficiales, es la de que dadas las características estructurales del fenómeno del desempleo, se haría imperioso en adoptar medidas que permitan atenuar la situación y, por ende, garantizar unos mínimos ingresos para la población inmersa en tan delicada situación.

La creación de cooperativas en tal sentido resulta como opciones lógicas y de fácil implementación desde el punto de vista financiero. Ellas no acarrearán, por otro lado, los costos laborales si se tratasen de la creación de empleos sometidos al tutelaje previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Desde tal estrategia o política económica social, las cooperativas no tienen por qué ser supervisadas con el prisma de la legislación laboral nacional vigente. En el plano de lo formal este elemento resulta irrefutable. Los inconvenientes sobre esta materia, se presentarán cuando los hechos trasciendan la frontera y se presuman actos fraudulentos desde el ángulo laboral.

La otra lógica que intenta legitimar la creación de las cooperativas como fórmulas frente al desempleo, aunque un tanto más reveladora desde el punto de vista teórico, es la que advierte de la pérdida de validez del contrato clásico del trabajo. Se deja entrever en algunos funcionarios oficiales parte de este argumento, cuando reclaman una revisión de la metodología que registra los índices de desempleo. Se parte del supuesto de que muchas personas trabajan en la informalidad y, de que la misma, le ha impuesto una nueva dinámica al funcionamiento de la economía.

Se insiste en que tales personas tienen un empleo, que están ocupadas, que tienen difíciles jornadas y, que por tal razón no pueden ser consideradas como desocupadas. De igual forma se argumenta que el tipo de empleo objetivamente posible no es el que estipula una relación laboral que no guarda relación con los actuales tiempos históricos. El contrato de trabajo que reclama el presente tiene que estar canalizado dentro de nuevos parámetros; es decir, una mayor flexibilización de las normas de contratación. Si es de tal magnitud el desempleo, a las personas hay que asegurarles una mínima ocupación y ésta solo es factible a través del trabajo asociativo.

Pensar en empleos, sujetos a las cláusulas de un contrato de trabajo tradicional ya no resulta viable cuando el volumen de desocupados es tan alto. Una opción racional, factible, financieramente manejable, parecieran esgrimir algunos técnicos del Estado, vendrían a ser las microempresas y, de manera especial, las cooperativas. De igual manera se sostiene que, ante el drama del desempleo, las personas solo están interesadas, en asegurarse un ingreso que les posibilite un acceso real a los más elementales servicios, sin tener que sortear engorrosos trámites de unas normas laborables que corresponden al pasado. Por este camino, la flexibilidad laboral facilita que el fraude ante la Ley, no se deje esperar. Si se actúa desde esta perspectiva las cooperativas de reciente creación, se convertirán en verdaderas incubadoras de fraude laboral en Venezuela.

CAPITULO IV

PDVSA REFINERIA ORIENTE Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La Apertura Petrolera fue la más importante de las fórmulas adoptadas durante la última década del siglo XX, para responder a las exigencias y condiciones de la globalización neoliberal. Con ella se inició un proceso que transfirió del sector público al sector privado, fundamentalmente al capital transnacional, importantes actividades de la industria de los hidrocarburos en el país, que desde la nacionalización habían estado reservadas al Estado venezolano.

Múltiples factores participaron en esa historia de debilitamiento del anterior Ministerio de Energía y Minas (MEM) frente a una PDVSA que escapaba a los lineamientos y control del Estado venezolano. Factores que van desde la instauración de un nuevo orden mundial y la globalización de orientación neoliberal, hasta la crisis venezolana expresada en la deslegitimación que sufrió su sistema político y el deterioro de sus partidos, pasando por el surgimiento y fortalecimiento de un liderazgo "tecnocrático" dentro de la industria y el reclamo de tinte neoliberal en la redefinición del papel del Estado. Fue en este marco que PDVSA llegó a convertirse, en el centro principal de diseño de políticas antinacionales en materia petrolera.

Entre 1986 y 1987 se volvió al régimen de concesiones, al iniciarse lo que se llamó la "Apertura Petrolera", esta vez bajo la modalidad de convenios operativos y asociaciones estratégicas para reactivar campos, producir crudo, explotar gas natural costa afuera, explorar áreas prospectivas, crear empresas mixtas, competir libremente en los mercados petroleros, y explotar y comercializar el carbón.

En 1992, PDVSA inició un proceso de "tercerización" que ocasionó pérdida de la efectividad nacional para manejar la industria petrolera y terminó dejándola prácticamente en manos de compañías extranjeras. Inicialmente, la Apertura Petrolera generó 2.000 millones de dólares en inversiones extranjeras para PDVSA. Pero, a partir de 1992, la visión de los ejecutores del proceso de Apertura afectó negativamente la capacidad tecnológica y gerencial sobre la industria. (Duarte, 2006)

La Apertura petrolera, con sus esquemas de convenios operativos para la reactivación y explotación de áreas nuevas y asociaciones estratégicas para la producción, tuvo como uno de sus objetivos principales el control de la producción y comercialización de los crudos pesados de la Faja del Orinoco. Más aun, el sector privado buscaba, aplicando la cartilla neoliberal, controlar las áreas petrolera, industrial y de servicios. Bajo mecanismos de tercerización (outsourcing), la estrategia se centró especialmente en la producción de gas natural y el área de servicios, que resultó ser un aspecto medular, particularmente la informática.

Quizás el mayor de los problemas gerenciales lo constituyó la "tercerización" (outsourcing). Para la década de 1990, PDVSA ya había logrado la experticia en materia tecnológica necesaria para manejar sus actividades, incluyendo los aspectos administrativos y la automatización de los procesos técnicos de la empresa. Pero sin explicaciones justificadas, se entregó este conocimiento a empresas de servicios extranjeras, las cuales comenzaron a satisfacer las necesidades de PDVSA de manera tan excluyente que afectaron la capacidad gerencial y tecnológica nacional para manejar la empresa. Este factor impidió la generación de empresas de servicios nacionales e incrementó desproporcionadamente los costos operativos de PDVSA.

De haber continuado esta tendencia privatizadora, la situación de la Corporación se agravaría en la década 2000-2009. El costo del Plan de Inversiones de PDVSA en ese período sería de 50 a 55 millardos de dólares (75 a 82 billones de bolívares), de los cuales solamente el 38% se destinaría a actividades propias de la empresa, mientras que el 42% (unos 33 billones de bolívares) se destinaría a la tercerización. (Duarte, 2006)

La política petrolera implementada a partir de 1999, ha mostrado signos inequívocos en la recuperación del papel del Estado en la defensa de los intereses nacionales. Un cambio importante ha sido el desplazamiento del centro de diseño de la política petrolera en el país. Desde la “nacionalización” hasta 1999 ese centro se fue moviendo del ministerio a la alta gerencia de la industria petrolera. Desde 1999 hasta ahora es claro que ese desplazamiento se ha revertido. Es hoy el ministerio del ramo, hoy denominado Ministerio de Energía y Petróleo, el centro para el diseño e implementación de las políticas públicas para esta actividad. Además, la recuperación de los precios desde 1999 y la consecuente mejora en la recaudación fiscal, le permitió inicialmente al gobierno mitigar parcialmente la severa crisis económica que venía padeciendo el país desde por lo menos los inicios de la década de 1980.

Desde el año 2002 la situación del país ha sido más complicada. Un golpe de Estado en abril de 2002 y cuatro “paros cívicos” ese mismo año fueron manifestación evidente de la aguda turbulencia política vivida. Y la severa crisis política tuvo consecuencias en el terreno económico.

Pero aún en tiempos de dificultades, la política petrolera, por los elevados ingresos fiscales que ahora genera, ha sido sostén fundamental de todo el proyecto del presidente Chávez y las fuerzas que lo apoyan. Esto se acentúa aún más durante el año 2004. Los precios del petróleo en

el presupuesto de ese año fueron estimados en 20 dólares por barril, siendo que el precio promedio del año para la cesta venezolana superó los 30 dólares y produjo por ello cuantiosos ingresos. (Duarte, 2006)

Adicionalmente y con un presupuesto de 600 millones de dólares, la Gerencia de Desarrollo Social de PDVSA apalanca financieramente las Misiones educativas, de salud y productivas que viene adelantado el gobierno nacional con fuerza desde inicios de 2003. Esos recursos financian becas de las misiones educativas, aporta recursos para la construcción de módulos de salud de la Misión Barrio Adentro, participan en la Misión Identidad y apoyan la Misión Vuelvan Caras a través de los Núcleos de Desarrollo Endógeno.

1. EL SABOTAJE CONTRA PDVSA (PARO PETROLERO)

El acontecimiento más relevante ocurrido durante toda la historia de la industria petrolera venezolana ha sido sin dudas el sabotaje cometido contra PDVSA entre diciembre del año 2002 y enero de 2003. El lunes 2 de diciembre de 2002, fuerzas de oposición al gobierno de Hugo Chávez iniciaron una acción política llamada "Paro Cívico Nacional" convocado con el fin de derrocar al primer mandatario nacional.

Las acciones del sabotaje petrolero consiguieron restringir, entre otras actividades, la producción de combustibles aeronáuticos, gasolina, gasoil, así como el transporte desde los centros de producción o refinación hacia los centros de suministro comercial. Entre otras afectaciones se puede decir la afectación del suministro a la planta de combustible del Aeropuerto Internacional de Maiquetía, con perjuicio para el funcionamiento de líneas aéreas nacionales e internacionales. Suspensión del suministro de combustible desde las Plantas de Carenero,

Guatire y Catia La Mar. El cierre del 90% de las estaciones de servicio en los Estados Aragua, Guárico, Apure y Carabobo. (Duarte, 2006)

La suspensión total de la actividad en las Plantas de Yagua y de Barquisimeto, ésta última surtidora de los Estados Yaracuy, Lara y Cojedes. Suspensión de la Planta Guaraguao, con perjuicio para los Estados Anzoátegui, Nueva Esparta y parte de Sucre. Suspensión de la Planta Maturín, con cierre de las estaciones de servicio de los Estados Monagas, Delta Amacuro y Sucre. Suspensión de la Planta de San Tomé, con lesión a la actividad de transporte de alimentos y productos industriales de la región Mínimo despacho de las Plantas de Puerto Ordaz y Ciudad Bolívar, de la Planta de Bajo Grande surtidora de la costa oriental del Lago de Maracaibo, de la Planta de San Lorenzo, que operó en un 50%, con perjuicio para el suministro de los Estados Zulia, Trujillo y parte de Lara y Falcón. Suspensión total de actividades de la Planta El Vigía, con afectación de los Estados Mérida, Táchira y Apure.

La paralización del buque "Pilín León" y de otros 12 tanqueros pertenecientes a la flota de PDV Marina. La presencia de 11 buques pertenecientes a armadores internacionales fondeados frente a diferentes puertos petroleros del país, lo cual no sólo paraliza el suministro de combustible al mercado interno, sino la venta de crudos y productos para la exportación. La negativa de seis buques tanqueros de terceros a atracar en muelles de PDVSA por considerar que no existe personal calificado en dichas instalaciones.

La producción total de crudo disminuyó en un 68%, tendiendo dicho porcentaje a descender aún más debido a la detención de la producción, a las restricciones de almacenamiento, a la paralización de 29 unidades de compresión en el Lago de Maracaibo y al detenimiento de las actividades del Terminal Lacustre de La Salina por abandono del personal

Paralización total en algunos casos y funcionamiento parcial de las refinerías El Palito, Puerto La Cruz y Paraguaná, así como en las petroquímicas ubicadas en el Tablazo, Morón y José, y casos de personal con hasta 48 horas de trabajo continuo.

El monto de las pérdidas por ventas no realizadas llegó a 14 430 millones de dólares aproximadamente, lo cual motivó una disminución de un monto cercano a 9 998 millones de dólares en la capacidad contributiva de PDVSA y sus filiales al fisco nacional. Esto limitó la capacidad del Ejecutivo Nacional para la ejecución de sus planes y programas. (Duarte, 2006)

El Producto Interno Bruto (PIB) del país registró una caída de 15,8 % durante el cuarto trimestre de 2002, y de 24, 9%, durante el primer trimestre de 2003. En el sector petrolero la caída del PIB fue de 25,9% y 39,3% respectivamente. (Duarte, 2006)

Se registró igualmente una contracción en los montos de las Reservas Internacionales en Divisas y del Fondo para la Estabilización Macroeconómica, lo cual obligó al Ejecutivo Nacional, conjuntamente con el Banco Central de Venezuela, a dictar las medidas para establecer un sistema de control de cambios, con el fin de atenuar los efectos negativos sobre la economía nacional. En términos monetarios, se observó un aumento en el efectivo de 26%, una caída de los depósitos bancarios de 8%, aumento 4,5 puntos porcentuales en la tasa activa y una ampliación del margen de tasas de 4,1 puntos porcentuales. (Duarte, 2006)

La causa fundamental del conflicto entre gerentes y ejecutivos de PDVSA con el gobierno de Chávez, expresado por una parte al golpe de Estado de abril de 2002 y por otra en el sabotaje petrolero de diciembre de ese año y enero de 2003, fue la reforma petrolera puesta en marcha

por el gobierno. Esta nueva política busca corregir la PDVSA que había logrado convertirse prácticamente en un Estado dentro del Estado, y que había engañado al pueblo venezolano, utilizando su capacidad y potencial económico, el rendimiento de su riqueza nacional; la PDVSA, corporación estatal, funcionaba en la práctica como una empresa privada, dirigida por una “meritocracia”, término con el cual se conoce a la élite económicamente privilegiada y desconectada de los intereses nacionales que dirigía la Corporación. La PDVSA tenía niveles tan altos de autonomía respecto al Estado venezolano, que era capaz de definir el rumbo de la política petrolera venezolana y emprendía iniciativas propias en las que se priorizaban los intereses de la empresa y se relegaba a segundos niveles los intereses del resto de la sociedad.

Aunque no siempre de manera abierta, la reforma petrolera en marcha ha ocupado un lugar central de la aguda confrontación política. El golpe de Estado de abril de 2002, con el derrocamiento del gobierno por 48 horas, y el paro petrolero de diciembre 2002 y enero 2003, lo mostró con palpable nitidez. El gobierno de facto de abril de 2002 no llegó a nombrar su gabinete completo, pero sí fue designado un nuevo presidente de PDVSA, el general Guaicaipuro Lameda, quien había sido removido del mismo cargo en febrero, por oponerse a la Ley de Hidrocarburos recién promulgada; durante las escasas horas que duró el gobierno de facto, esa ley fue derogada por decreto; igualmente, el acuerdo bilateral de suministro de petróleo a Cuba fue suspendido. El golpe de abril de 2002 fue la culminación de un paro cívico en apoyo al conflicto de la gerencia petrolera contra el gobierno y la paralización de la industria llevada a cabo en diciembre-enero de ese mismo año tuvo como objetivo explícito el derrocamiento del Presidente Chávez. Esa acción golpista fue derrotada gracias al esfuerzo de los trabajadores patriotas que se mantuvieron activos, la incorporación de personal jubilado y la movilización de fuerzas militares y sectores populares en defensa de una

empresa que consideraron vital para nuestro futuro como nación independiente.

La mayor resistencia al proceso de cambios impulsado por el gobierno nacional actual, hasta enero de 2003, vino de la gerencia de la propia industria. La derrota por ella sufrida ha permitido la reorganización de PDVSA. Esta reorganización está convirtiéndola, de la más encarnizada opositora a tal proceso de cambios, a su principal aliada. La participación activa de la corporación desde la finalización del paro en los planes de desarrollo en marcha apunta claramente en esa dirección. La actividad petrolera fue medular para la sociedad venezolana durante buena parte del siglo XX y todo parece indicar que lo seguirá siendo a lo largo de este siglo. De allí que la definición de los rumbos y las orientaciones para este vital sector debe ser preocupación de todos.

La defensa de la Soberanía Nacional es uno de los pilares fundamentales de la política petrolera nacional desplegada por el Gobierno de Venezuela. Esta línea estratégica, orientada a concretar una auténtica nacionalización petrolera, pasa por la reafirmación de la propiedad de los hidrocarburos que se encuentran en el subsuelo de la nación y el rescate del control de la actividad petrolera, tanto desde el punto de vista del régimen tributario y legal como en el total dominio de la industria petrolera nacional.

Desde este enfoque, el 10 de octubre de 2004, en el programa Aló Presidente transmitido desde la Refinería de Puerto la Cruz, el Presidente de la República, Hugo Chávez, anunció un nuevo impulso a la política petrolera nacional para entrar en una fase de "Plena Soberanía Petrolera".

El inicio de la primera etapa de la verdadera nacionalización petrolera lo ubicó Chávez en enero de 2003, con la derrota de la

conspiración petrolera y la recuperación de PDVSA, con la cual el pueblo venezolano inició la reversión del proceso de entrega total de la soberanía petrolera que vino con la Ley que Reserva al Estado la Industria y Comercio de los Hidrocarburos, a partir de la cual la empresa petrolera estatal se alejó de los intereses nacionales y respondió a los intereses capitalistas.

Esta nueva etapa de rescate de la Soberanía Petrolera consiste en deshacer los agravios heredados de aquella PDVSA controlada por intereses transnacionales. “Poco a poco vamos a corregir desviaciones, desactivar mecanismos de dominación que fueron instalados desde hace mucho tiempo y todavía están allí. Vamos a comenzar a desactivarlos para recuperar la Plena Soberanía Petrolera”, anunció Chávez.

La nueva fase de Plena Soberanía comprende la revisión y el ajuste al marco de la ley de los malos negocios que se dieron en el marco de la llamada Apertura Petrolera en 1990, entre ellos los Convenios Operativos, las Asociaciones Estratégicas, y la Internacionalización de PDVSA, los cuales apuntaron hacia la privatización a destajo de la industria petrolera venezolana, y significaron grandes pérdidas para el país y por ende para el Pueblo Venezolano.

Estas acciones de revisión y reversión están contempladas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007 en el cual el Gobierno Nacional se plantea promover auditorías técnicas y administrativas de los diferentes negocios de la industria petrolera y el análisis de nuevos negocios, en el marco del subobjetivo estratégico denominado “Internalización de los Hidrocarburos”

En el marco de este anuncio el Ejecutivo Nacional ha dejado claro que en ningún caso se cuestiona la presencia de las empresas en nuestro

país y que las mismas obtengan sus respectivas ganancias producto de sus inversiones, pero se deja claro que dicha participación se haga en el marco del respeto a nuestras leyes y a nuestra Soberanía.

2. CONDICIONES ESTABLECIDAS POR PDVSA EN EL ÁMBITO DE LAS ADJUDICACIONES DE OBRAS A LAS COOPERATIVAS.

Cuando se convoca a un proceso de licitación para la adjudicación de obras a efectuarse en las instalaciones de PDVSA, las cooperativas que entregan sus ofertas para participar en un proceso deben cumplir una serie de especificaciones, ya sea si el trabajo es del área petrolera o construcción.

Entre las exigencias de PDVSA en lo que respecta a las condiciones en las que deben prestar el servicio las cooperativas resalta la adecuación a las condiciones de trabajo de la industria petrolera que implica adecuar su funcionamiento, sistemas y procedimientos a las condiciones de riesgo que implica la tarea relacionada directa o indirectamente con la actividad petrolera.

Todo ello en procura que las actividades para la ejecución de la obra se desempeñen sin mayor contratiempo y sin poner en riesgo la vida de los trabajadores. El objetivo es optimizar el desempeño laboral de las cooperativas, y con ello fortalecer la gestión de la estatal petrolera PDVSA como empresa promotora del desarrollo social, mediante la asunción, por parte de los asociados y la empresa, de compromiso para transformar las relaciones de producción y consolidar la posición estratégica de PDVSA como empresa petrolera. (PDVSA, Gerencia Corporativa de Empresas de Producción Social, 2006).

Entre las condiciones que presenta PDVSA a las cooperativas, que colocan su oferta en el proceso de licitación para la adjudicación de obras

se destaca la cooperativa, como asociación prestadora de servicio y que tiene el deber de garantizar el suministro de equipos adecuados para la protección del personal e instrumentos de trabajo a través del anticipo del 50% para cubrir los costos de producción (PDVSA, 2006). Es de destacar que las cooperativas reciben este beneficio en correspondencia a las normas para las preferencias de anticipos y pronto pago para asegurar la promoción y desarrollo de las Micros, PyMIs y Cooperativas.

La Refinería de Oriente, área Guaraguao, garantiza un espacio físico para el resguardo de los alimentos a consumir, por los asociados de las cooperativas y trabajadores eventuales, en los recesos habituales para alimentación de las jornadas diarias de trabajo. En los caso de las obras que se realizan dentro de las instalaciones petroleras, ya sea en el área de construcción o petrolera, las cooperativas deben presentar en sus ofertas, un programa de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prestar la protección a la salud y la vida de los trabajadores contra todas las condiciones laborales peligrosas, tal cual esta establecido en el artículo 59 de la LOPPYMAT (PDVSA, 2007)

Dadas a las condiciones de riesgo de la actividad petrolera, las cooperativa debe garantizar la atención de primeros auxilios, transporte de lesionados y atención médica de emergencia, a través de la contratación de una póliza de seguro, que garantice una atención médica oportuna. PDVSA se compromete a incorporar a los trabajadores a jornadas formativas, no solo, en procura de estos conozcan los requerimientos higiene y seguridad industrial, sino además de los comiencen a valorar las condiciones de riesgo propias de la actividad petrolera mejorar la relación (PDVSA, 2007)

Como parte de los requerimientos para ofertar en PDVSA Refinería Oriente, las cooperativas interesadas deben presentar declaración jurada,

equipos requeridos a la empresa participante y, declaración jurada de los mismos, declaración jurada de la carga de trabajo para determinar la capacidad real de contratación (PDVSA, 2007).

Una vez que a una cooperativa le es adjudicada la obra y ya con claridad sobre las actividades a realizar dentro de las instalaciones se enfrenta a un conjunto de situaciones relativas a las condiciones ambientales, que les exige usar unos equipos de protección personal necesarios y obligatorios dadas las condiciones del trabajo y que por consiguiente se constituye materiales necesario para el desempeño óptimo y cumplimiento de las tareas en el tiempo previsto.

Por cuanto la falta de un equipo como por ejemplo, el protector auricular en ambientes donde un individuo es sometido a más de 95 decibeles (La legislación laboral estipula que el máximo de intensidad de ruido en el ambiente de trabajo es de 85 decibeles), en los casos de las zonas cercanas a los muelles de embarque y desembarque de subproductos petrolero (Gasolina), maquinaria pesada, tuberías, generan molestias que se pueden traducir en distracción, aumento de números de errores en la realización de una tarea estos efectos nocivos que ocasiona el ruido, considerado como un sonido o barabullo indeseable, se supone que aminora también la eficiencia laboral (Schultz,2000).

De igual modo, al momento de adquirir los productos y el equipamiento para protección personal, es necesario realizar una selección correcta del tipo de material cuidando siempre que sea de calidad, en fin que se adapte a las exigencias de higiene y seguridad pertinente de acuerdo a la de la actividad a realizar en las instalaciones de la refinería, sea esta petrolera o de construcción, a modo de evitar, que los socios y trabajadores eventuales, estén expuestos a accidentes

relacionado con el uso de equipamiento de protección personal inadecuado.

Sin embargo esto no es suficiente para hacerle frente a los riesgos de la actividad, de hecho esta medida puede resultar ineficaz si se deja de lado la labor de información y formación de los asociados y trabajadores eventuales de la cooperativa “de poco sirve disponer de buenos equipos si el usuario no ha recibido información acerca de determinados hábitos de trabajo” (Ramos y otros, 2000), de allí la necesidad de enfatizar en un programa continuo de capacitación para que los cooperativistas creen conciencia de los niveles de peligrosidad de las actividades dentro de las instalaciones de la refinería; la importancia de llevar a cabo este plan radica en la necesidad que estos trabajadores hagan suyo este conocimiento y que a partir de su desempeño laboral puedan generar propuestas que permitan la minimización de los accidentes laborales y con ello se podría optimizar el desempeño laboral.

En el año 2007, una de las actuaciones frecuentes en socios de las cooperativas estaba relacionada con el uso inadecuado de los equipos de protección personal o la presentación, de algunos socios, al lugar de trabajo sin estos equipos, en muchos casos la Gerencia de Higiene y Seguridad, teniendo en cuenta el tipo de riesgo de la actividad a realizar, les entregaba en calidad de préstamo cascos y botas, para su utilización durante la jornada diaria y que se comprometen a devolver finalizada la jornada.

Esta actuación relacionada con la carencia o uso inadecuado de equipos o de uno o varios de los equipos de protección personal, deja claro el desconocimiento que tienen los miembros cooperativistas sobre los peligros a los que se exponen cuando no se colocan los equipos de protección indispensables, pero además pone al relieve la necesidad de

una política de control y seguimiento para el cumplimiento de los parámetros de seguridad industrial, ambiente e Higiene Ocupacional, que exige la empresa al momento de adjudicación de obra y que la cooperativa se ofrece a cumplir, esto teniendo en cuenta que de acuerdo a la LOPCYMAT, los empleadores gozan e varios derechos como el de exigirle a sus trabajadores el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad, ergonomía y prevención.

Ante esta situación de incumplimiento y en miras de darle cumplimiento a la LOPCYMAT, el Distrito Social de Puerto la Cruz se vio obligado a realizar durante el año 2007, jornadas informativas de normas de seguridad industrial, higiene ocupacional y riesgos, dirigidas a las empresas que les prestan servicios petroleros y de construcción, es decir a las EPS en la que están incluidas las cooperativas y a las contratistas.

El objetivo era fortalecer los conocimientos que poseían estas organizaciones sobre el tema de la prevención dentro de las instalaciones petroleras, y sobre las normas PDVSA SI-S-04; en fin la idea básica fue la de sensibilizar a las empresas prestadoras de servicio a las instalaciones petrolera sobre la necesidad de cumplir durante su permanencia en las instalaciones petrolera con las normas y exigencias de seguridad e higiene industrial establecidas, además de motivarlos a desarrollar actividades formativas conducentes al cumplimiento de dichas normas por parte de todos los trabajadores.

La idea básica de las jornadas consistió en incentivar a los trabajadores, que en el caso de las cooperativas pueden ser asociado o temporales, para que tomen conciencia sobre los riesgos y áreas de peligrosidad de su sitio de trabajo, acaten las normas de seguridad, tomen las previsiones y utilicen su equipo de protección, que como ya se mencionó debe ser suministrado por la cooperativa, a los fines de

disminuir los accidentes laboral y aumentar el desempeño de los trabajadores en la ejecución de obra contratada. (PDVSA, Redacción, 2007)

La iniciativa de las jornadas, que en total fueron tres, con el visto bueno de los representantes de las empresas prestadoras de servicios que como en el caso de Alfonso Prada, representante de la empresa de servicios Instalaciones Oriente consideran que mediante estas actividades se mantiene informada a la población externa, sobre las normas de seguridad industrial establecida en las instituciones de la Refinería Oriente lo cual permitiría que disminuyan los accidentes laborales.

En este mismo sentido, José Barrios, integrante de cooperativa "Transporte Chapagua" indicó que esta jornada informativa le permite adquirir conocimientos e irse adaptando a las exigencias que como pequeñas empresas deben tomar en cuenta al momento de contratar con PDVSA (PDVSA, Redacción, 2007), esto último es precisamente lo que necesita para que las condiciones ambientales propias de las actividades petroleras no afecten el desempeño de los trabajadores cooperativas y que se minimicen los riesgos propios de las áreas de peligrosidad de las zonas donde laboran las cooperativas en las que se desenvuelven las cooperativas.

La capacitación en el área de seguridad Industrial, Ambiente e Higiene Ocupacional, ha sido prioritario para la estatal petrolera PDVSA, de hecho en 2006, de acuerdo a Ángel Esteban en su condición de Gerente de Seguridad Industrial de PDVSA en el 2007, en el estado Anzoátegui se formaron más de 7000 personas en planes de seguridad y contingencia dirigidos a las comunidades cooperativas y empresas de producción social todo ello en el marco de la estrategia llevada a cabo a nivel nacional por PDVSA para subsanar una situación bastante

alarmante relacionada con la ocurrencia de 25 accidentes laborales entre los años de 2004 y 2005, con el saldo lamentable de 16 pérdidas de vida en la refinería de El Palito y Paraguaná.

Esta Muertes en PDVSA según Boda y López (2006) tuvo causas básicas en la búsqueda por el aumento de la producción y la productividad: sin que hayan ingresos de nuevos empleados. La mayoría de las contrataciones, se hacen con trabajadores contratados por consultoras o contratistas disfrazadas de cooperativas, sin experiencia previa en la industria petrolera. Contradictoriamente, las consultoras aumentan los costos de producción, y no como piensa la gente que reducen costos. A esas cooperativas, consultoras y contratistas, poco les interesa la salud y la vida del trabajador. Son empresas que no capacitan a los obreros, que no proveen los materiales de seguridad y peor aun impiden la elección de los Delegados de Prevención.

Para alguno expertos en riesgos ambientales como Ana Elisa Osorio, Gerente Corporativo de Ambiente Higiene ocupacional en el año 2009, la capacitación en esta materia era prioritaria, por cuanto los accidentes ocurren como consecuencia de la carencia de personal capacitado en el área de riesgos, por esta razón a partir del 2007 comienzan los trabajos para la implementación de un sistema integral de riesgo, a fin de reducir la brecha entre las exigencias de seguridad y la capacitación de los trabajadores para enfrentar eventos no deseados.

3. PDVSA OBJETIVOS CUMPLIDOS PARA EL 2007.

La misión de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) se encuentra fundamentada en los principios de corresponsabilidad, participación y autoridad, para asegurar que todos los procesos y operaciones que realiza la corporación sean ejecutados en forma segura mediante la

planificación, gestión e incorporación de mecanismos administrativos, educativos y de ingeniería que permitan proteger la integridad física de trabajadores, de los activos de sus negocios y filiales y del entorno socio ambiental.

En alcance a esta misión durante 2007 (PDVSA, Gestión y Resultados 2007.) se dio cumplimiento a los siguientes objetivos estratégicos:

- ✓ Instaurar el principio de corresponsabilidad en materia de seguridad en el trabajo, en todos los niveles de la Corporación y su entorno social.
- ✓ Implantar mecanismos de participación y compromiso de trabajadoras para el control de los riesgos en materia de seguridad industrial.
- ✓ Consolidar la cultura de prevención y control de riesgos en el trabajo a todos los niveles de la Corporación y su entorno.
- ✓ Implantar, administrar y asegurar el mantenimiento y eficiencia del Sistema de Gerencia Integral de Riesgos (SIR-PDVSA)
- ✓ Alinear la gestión de seguridad industrial de la Corporación con los Planes Estratégicos de la nación y los entes reguladores del Estado.
- ✓ Implantar estrategias, planes y controles para la adecuación de las instalaciones y procesos de la Corporación a la legislación vigente (LOPCYMAT), incorporando prácticas y tecnologías innovadoras.
- ✓ Elaborar e implantar Programas de Seguridad Industrial dirigido a los Distritos Sociales.
- ✓ Implantar el Sistema de Gestión de Calidad

Fundamentado en los objetivos estratégicos antes indicados, los índices de accidentalidad durante la gestión del año 2007 con respecto a la gestión del año 2006 se lograron una disminución de un 52,37 %, como se indica a continuación: días perdidos por lesiones año 2007: 57.810. Días perdidos por lesiones año 2006: 121.363 (PDVSA, 2007)

Dichos resultados es el producto de los siguientes logros: a través de convenio realizado con la Universidad Bolivariana de Venezuela, se inició la especialización en Seguridad Industrial correspondiente al 1era. Cohorte, con el concurso de 30 profesionales de las diferentes áreas de PDVSA, para fortalecer la gestión, los procesos operacionales y el desarrollo de carrera del personal (www.pdvsa.com/index2.html).

Realización de 5 auditorías para la optimización de los elementos del Sistema Integrado del Control de Riesgos, dando cumplimiento a los procedimientos, normas y marco legal vigentes, para disminuir la accidentalidad, las enfermedades ocupacionales, las pérdidas económicas y la continuidad operacional.

Con la participación protagónica de los trabajadores de PDVSA, se actualizaron y desarrollaron siete Normas Técnicas de Seguridad Industrial contribuyendo al afianzamiento de la cultura preventiva y disminución de accidentalidad: lineamientos del sistema de gerencia integral de riesgos; notificación, registro y clasificación estadística de accidentes, notificación de accidentes, elaboración y presentación de informes a PDVSA Casa Matriz, gestión y control de desviaciones, revisión pre-arranque, investigación de accidentes e incidentes e integridad mecánica.

Con la implementación de la norma de gestión y control de desviaciones se logró un impacto positivo en la gestión de control de riesgo, determinando de manera preventiva las desviaciones en los procesos operacionales.

Se realizó el diagnóstico para la homologación y la activación de los planes de respuesta y control de emergencias en todos los negocios y

filiales, adecuándonos al requerimiento de lineamientos y políticas de PDVSA y el marco legal vigente en Venezuela.

En articulación con las Empresas Mixtas, se trabaja para el establecimiento de políticas, lineamientos y normas técnicas en Seguridad Industrial de PDVSA. Está en progreso la actualización del Sistema de Gerencia Integral de Riesgos que permite a las organizaciones de PDVSA, la administración sistemática y efectiva de los planes y programas necesarios para prevenir y controlar los riesgos a la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores, integridad de las instalaciones y equipos, el ambiente y el entorno social.

Conjuntamente con la Universidad Marítima del Caribe se logró el convenio marco para la Certificación de la Gente de Mar en el sector acuático de PDVSA. Se impulsó y apoyó, según plan, la formación de 119 profesionales del área de seguridad industrial, infraestructura y proyectos en los estudios de ingeniería de control de riesgos y costo beneficio, para garantizar la confiabilidad y factibilidad de los Proyectos del Plan Siembra Petrolera (PDVSA, 2007)

En el año 2007 la Gerencia Corporativa de Ambiente e Higiene Ocupacional impulsó y coordinó la ejecución de proyectos y actividades como eje central de su gestión. Dentro de los logros más importantes se encuentran los siguientes: en el 2007 el mayor logro de la Gestión de PDVSA en materia de los riesgos y peligros del trabajo, tema de extrema importancia por tratarse de una industria de alto riesgo para la vida y la salud de las poblaciones trabajadoras, ha sido la conformación de un numeroso grupo de mujeres y hombres que, en número superior a las 1.500 personas, se han convertido en delegadas y delegados de Prevención, cuyas actividades durante este año han permitido mejorar las condiciones de trabajo de una gran cantidad de trabajadores, asegurar la

disminución de contaminación del ambiente por malas prácticas operacionales y garantizar la integridad de numerosas instalaciones (PDVSA,2007)

Esta gestión de los trabajadores de la nueva PDVSA es cónsona con los principios de participación protagónica establecidos en nuestra carta magna y apunta hacia que los trabajadores se apropien de sus condiciones de trabajo, así como en las comunidades sus habitantes se van empoderando para cambiar sus condiciones de vida.

Se estableció un Programa de Pruebas Piloto para evaluar tecnologías para el tratamiento (recuperación) del crudo fuera de especificación contenido en las fosas petroleras, que permitan el saneamiento integral de éstas. El programa ha permitido convertir este pasivo en activo financiero para la corporación, por cuanto se lleva a una calidad de producto que puede ser incluido en la cuota de producción de crudo del país, generando ingresos económicos adicionales. Para la supervisión, seguimiento y control del saneamiento y en particular para estas pruebas, se impulsó la creación de siete (7) Empresas de Producción Social (EPS) constituidas por profesionales egresados de universidades nacionales.

Se impulsó al desarrollo de EPS en el área de saneamiento de fosas así como el apalancamiento de cooperativas dedicadas al área de recolección de aceites usados (registro, permisología y estrategia de recolección), en conjunto con la Gerencia Funcional de Apoyo Tecnológico de EPS de INTEVEP para esta ocasión fueron capacitadas siete (7) cooperativas formadas por profesionales universitarios en el área ambiental en los servicios de supervisión ambiental de recuperación de crudo y saneamiento de fosas (PDVSA,2007).

Se realizaron dos conferencias nacionales de delegadas y delegados de prevención con una asistencia total de 700 personas, quienes reflejan haber asumido el compromiso de sus funciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) para la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, daños al ambiente e instalaciones; con claro conocimiento de su corresponsabilidad, y por tanto asumen el derecho a participar de manera protagónica para mejorar las condiciones de trabajo, siendo centinelas de las desviaciones presentes en instalaciones y en la actitud de los trabajadoras y trabajadores (PDVSA, 2007)

La mayoría de las filiales de PDVSA, tanto en Venezuela como en el exterior, están sujetas a diversas leyes y reglamentos ambientales que requieren gastos significativos para modificar sus instalaciones y prevenir o subsanar los efectos ambientales del manejo de desechos y derrames de agentes contaminantes.

PDVSA está llevando a cabo acciones para prevenir los riesgos ambientales, proteger la salud de las personas y preservar la integridad de sus instalaciones. Durante el año 2007, se ha ejecutado un Plan de Inversión a nivel de las áreas que contempla gastos de inversión relacionados con el manejo y disposición de efluentes ejecutándose aproximadamente 5,58 millones de dólares en proyectos relacionados con este renglón entre los que se pueden mencionar: construcción de canales de concreto para efluentes, levantamiento de muros, construcción de torres de enfriamiento, entre otros (Ultimas Noticias. 30 de diciembre del 2007)

En lo relacionado al cumplimiento del marco regulatorio ambiental se han ejecutado un monto de 17,1 millones de dólares en las áreas

relacionados con proyectos para conservación de cuencas, monitoreo de calidad de aire y en estudios de impacto ambiental entre otros. (Ultimas Noticias. 30 de diciembre del 2007)

Adicionalmente, Ambiente e Higiene Ocupacional (AHO) ha ejecutado 1,9 millones de dólares en proyectos relacionados con estudios de línea base y diagnósticos ambientales. También se ejecutaron inversiones en negocios y filiales en la adquisición de equipos para prevención de riesgos ocupacionales, análisis de efluentes, medición de calidad de aire y materiales y dotación de laboratorios, por un monto de 125,8 millones de dólares. (PDVSA, 2007)

Como parte de su responsabilidad ambiental, PDVSA mantiene un plan de saneamiento y restauración ambiental de los pasivos ambientales de PDVSA y sus filiales que se generaron hasta el 2004. Este plan contempla el saneamiento de fosas, lodos y crudos fuera de especificación, materiales y desechos peligrosos, instalaciones, equipos abandonados y por desmantelar, áreas impactadas por la actividad petrolera y las fuentes radioactivas.

Al 31 de diciembre de 2007, se han saneado 2.554 fosas de hidrocarburos de un total de 13.460 fosas existentes, quedando por sanear 10.906 fosas. Se dispone de una reserva para el saneamiento en el 2007 por un monto de 809,9 millones de dólares. Se elaboraron seis (6) Normas en Higiene Ocupacional de las cuales tres (3) están aprobadas por el Comité Técnico de Higiene Ocupacional y tres (3) en proceso de aprobación. Estas normas están alineadas con el marco regulatorio de esta materia y busca homogeneizar criterios y dar lineamientos técnicos, claros, precisos con el propósito de obtener resultados confiables, comparables que indiquen las estrategias y acciones a seguir con miras a prevenir daños a la población trabajadora y que van aplicados en cada

una de las etapas de los proyectos planteados por PDVSA interna y externamente. (PDVSA, 2007)

Se inició en el mes de julio, el Postgrado de Higiene Ocupacional en Convenio con la Universidad Bolivariana de Venezuela, bajo la denominación de Programa Especial de Formación, con 27 jóvenes ingenieros a quienes se les suministraron las herramientas fundamentales, para que tengan la competencia necesaria para afrontar los retos que en materia de prevención se presenten en la construcción de este nuevo modelo productivo asociado al Plan Siembra Petrolera y en todas las etapas de los proyectos, de acuerdo a los requerimientos de la Corporación. Este programa sigue los lineamientos del Comité de Recursos Humanos y la Misión Alma Máter.

Se determinó y conoció a escala generalizada (1:250.000) de la ecología de la Faja Petrolífera del Orinoco (55.000 km²) y a escala semi - detallada (1:100.000) del área Junín (10.000 Km²) con reportes de fauna, flora, clima, vocación de los suelos, uso de la tierra, asentamiento de comunidades humanas, cursos de aguas superficiales, fragilidad de los sistemas, impactos ambientales y las interrelaciones que condicionan los procesos eco sociales y ambientales, garantizando la base de la planificación para el desarrollo socio ambiental sustentable de 200 mil personas que influyen actualmente la Faja Petrolífera del Orinoco, así como la sustentabilidad de los futuros desarrollos en el área (PDVSA, 2007)

Mediante la coordinación de Mesas Técnicas entre PDVSA y el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente (MPPA), lo cual resultó en la consecución de 110 Autorizaciones de Afectación de Recursos Naturales, 04 Autorización de Ocupación del Territorio para las cuatro áreas de la Faja Petrolífera del Orinoco, realización de 252 inspecciones

en conjunto con el MPPA entrega de 65 informes de supervisión ambiental y en proceso de revisión los estudios para la ampliación de la Refinería el Palito y Puerto la Cruz. (PDVSA, 2007)

Se culminó el análisis y diseño del Sistema Integral de Permisología y Administración Ambiental de la Corporación conjuntamente con el MPPA y los negocios y filiales de PDVSA. Este sistema permitirá hacer seguimiento a los trámites administrativos internos para la gestión de los permisos ambientales. Igualmente, servirá para administrar y controlar la distribución y asignación de la Fianza Ambiental Global de PDVSA.

A través del proyecto “Sistemas Agro diversos y Energías Alternas Renovables en Núcleos Rurales como una Alternativa de Desarrollo Integral en la Faja Petrolífera del Orinoco” se mejoró la calidad de vida con el suministro de energía eléctrica y la producción de alimento para el autoconsumo a cuatro comunidades, impactando directamente 321 venezolanos, los cuales incorporaron los sistemas de producción agrodiversos y el uso de energías alternas renovables, así como prácticas de reciclaje para avanzar en el desarrollo sustentable de la Faja Petrolífera del Orinoco.

Se generaron las cinco (05) normas ambientales de la Corporación, las cuales son: Manejo de Ripios y Fluidos de Perforación (aprobada), Manejo de Aceites Usados (aprobada), Estudios Ambientales y Socioculturales, Manejo de Aguas de Producción, Manejo de Catalizadores Gastados, estas tres últimas están en proceso de aprobación.

Se implementó el Índice Integral de Ambiente para estimar la situación ambiental y evaluar la gestión ambiental en la industria petrolera de manera uniforme, sistemática y comparativa.

Se realizaron seis (6) auditorías ambientales principales y cinco (5) de seguimiento en nueve (9) áreas operacionales de Exploración y Producción, Refinación, y Comercio y Distribución Venezuela, con lo que se generaron planes de acción. Como resultado de las auditorías de seguimiento se constató que de un total de 105 acciones establecidas hay 32 cumplidas y 44 en proceso, para aprovechar las oportunidades de mejoras detectadas (PDVSA, 2007)

En el área de Educación Ambiental se realizaron actividades a nivel nacional con las comunidades aledañas a las instalaciones como jornadas de reforestación, conservación, recuperación y mitigación, juramentación de brigadistas, recuperación de áreas y formación en prevención para las comunidades ante situaciones de emergencia, con un total de 11.333 personas formadas entre niños, niñas, adolescentes y adultos; se realizó una siembra comunitaria de 10.000 araguaneyes y se formaron 621 trabajadores de la industria con un programa de cuatro (04) módulos de formación en educación ambiental. Se realizaron dos jornadas de Educación Ambiental (Caracas, Puerto La Cruz) con la participación de quinientas personas y la definición de los lineamientos de Educación Ambiental (PDVSA, 2007)

La Refinería Puerto La Cruz es uno de los centros de procesamientos de crudo más importantes de PDVSA e integra un circuito de manufactura del petróleo extraído en los campos de los estados Monagas y Anzoátegui.

Geográficamente, esta planta abarca tres áreas operacionales: Puerto La Cruz, El Chaure y San Roque, ubicadas en el norte y centro del estado de Anzoátegui , con una capacidad total de procesamiento de crudos de 200 mil barriles por día, de los cuales se obtienen 73 mil barriles de gasolina y nafta, 12 mil barriles de kerosene-jet, 43 mil barriles de gasoil y 73 mil barriles de residual, insumos y requeridos para la mezcla de combustibles comercializados en los mercados interno y de exportación (PDVSA, 2007).

El manejo de estos ingentes volúmenes de producción requiere de 129 tanques de almacenamiento con capacidad para 13,5 millones de barriles de crudo y productos, que son despachados a otras partes del país y al extranjero por la Terminal Marino de Guaraguao, el cual admite en sus siete muelles un promedio de 55 buques mensuales, que pueden transportar 20,2 millones de barriles mensuales (PDVSA, 2007)

Para la distribución de combustibles al circuito de estaciones de servicio de los estados de Nueva Esparta, Sucre, Monagas, Delta Amacuro, Bolívar, Guárico y Anzoátegui, la refinería porteña cuenta con el Sistema de Suministro de Oriente (SISOR).

En todas estas operaciones cerca de mil trabajadores entre artesanos, técnicos, operadores y profesionales adscritos a las gerencias de Operaciones, Técnica, Mantenimiento, Movimiento de gerencias de apoyo a la actividad medular. Todo un componente de talentos y voluntades dedicado a enaltecer y dignificar la actividad energética del país.

4. REFINERÍA ORIENTE, 2007.

PDVSA a través del Plan de Recuperación Extraordinario de Mantenimiento en sus Instalaciones en la Refinería Oriente, fortalece el esquema socialista de participación empresarial en los procesos de la industria petrolera al conformar 22 alianzas para finalizar el 2007, integradas por 175 Cooperativas-Empresas de Producción Social (EPS), 35 Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) y 17 Grandes Empresas. Con estas alianzas se estima alcanzar 108 alianzas para el cierre del 2007, conformadas por más de 600 Cooperativas-EPS y 11 mil asociados, 231 Pymes y 109 Grandes Empresas. (PDVSA, 2007)

Las alianzas garantizan la ejecución de los trabajos de restauración de la plataforma petrolera, tales como: gabarras, taladros de perforación, estaciones de flujo, plantas de agua, plantas de vapor, oleoductos, gasoductos, estaciones eléctricas, lanchas, plantas de gas y toda aquella infraestructura donde se requiera la recuperación de su condición operacional y de confiabilidad para soportar el Plan de Negocio 2006-2012 contemplado en el Plan Siembra Petrolera. Además, considera y otorga aportes financieros para el beneficio social de las comunidades, como parte de la oferta social de las empresas que participan a través de esta figura.

La Refinería Oriente como estrategia de contratación básica, establece la conformación de dos contratos marcos "A" y "B". El contrato marco "A" está diseñado para la ejecución de inspecciones técnicas, ingenierías, asesorías y aseguramiento de la calidad, con un alcance de 3.4 millones de horas-hombres a ser ejecutado en dos años. A principios del 2007 fue firmado con seis alianzas establecidas entre 52 empresas (31 cooperativas-EPS, 19 Pymes y 2 grandes empresas). Es de resaltar que este contrato está asociado a 23 proyectos sociales por un monto de

3.500 millones de bolívares, más un aporte al fondo social para el desarrollo de las comunidades por el orden de los 6.500 millones de bolívares, lo que se traduce en un total de Bs. 10.000 millones como oferta social. (PDVSA, 2007)

Por otro lado, el contrato marco "B", contempla la ejecución de los servicios de mantenimiento y construcción bajo la conformación de 86 nuevas alianzas entre 452 Cooperativas-EPS con 6.200 asociados, 196 Pequeñas y Medianas Empresas y 92 Grandes Empresas. En este contrato marco se prevé la ejecución de 96 proyectos sociales a ser desarrollados en las comunidades vecinas a la Refinería Oriente por un monto aproximado de Bs. 84.000 millones y un aporte al fondo social de 96.000 millones de Bolívares, generando un resultado para el beneficio del pueblo soberano, de un monto de Bs. 180.000 millones. (PDVSA, 2007)

Este modelo de contratación empresarial afianza el nuevo modelo de participación popular, enmarcado en el proyecto de país que impulsa el presidente Hugo Chávez Frías con el respaldo del pueblo venezolano.

Los principales objetivos de PDVSA Exploración y Producción con el Plan de Recuperación Extraordinario de Mantenimiento en las Instalaciones de Oriente son generar mecanismos que garanticen confiabilidad y seguridad en su infraestructura, así como también la inserción de las Cooperativas-Empresas de Producción Social en nuestro proceso productivo de forma organizada y sustentable a través de la figura empresarial de alianzas; pero además, y con igual importancia que los anteriores, es el cumplir con las acciones necesarias para contribuir en el saneamiento ambiental.

CONCLUSIÓN

En forma general se entiende que las cooperativas mantienen una relevancia en la dinámica empresarial por presentar una forma alternativa de organización, participación y gestión del recurso humano y financiero. Las mismas cobran un papel protagónico, sobre todo por los mecanismos que ofrece para la repartición de excedentes, distribución de los beneficios, tanto económicos como sociales, y la toma de conciencia del rol que juega cada individuo en la garantía de eficiencia y productividad de los procesos de producción y prestación de servicios, aspectos estos ampliamente debatidos y cuestionados en el sistema económico hoy en día.

Diversos autores consideran la cooperativa como alternativa política y económica ante diferencias, polarizaciones y desigualdades presentes en el mundo. Esto hace necesario que su promoción se realice de manera cuidadosa evitando comportamientos oportunistas por parte de uno u otro actor social.

Su relevancia proviene de la amplitud de perspectivas de análisis y los efectos que ejerce a nivel económico, donde propicia la incorporación de la dimensión social; institucional, por los valores y principios que propicia, donde el ser humano, la calidad de vida y el apoyo mutuo son aspectos imprescindibles; los cambios –positivos o negativos que fomenta sobre la organización del trabajo; la relación –de conflicto o sinergia que plantea con otros actores sociales (empresas, sindicatos, gobierno y sociedad civil) y la revisión continua que exige sobre los aspectos jurídicos por la emergencia de nuevos fenómenos y situaciones antes no planteados. En ambientes de crisis generalizada este sector puede sufrir fuertes impactos por la reducción de oportunidades de negocio y los

comportamientos agresivos de las organizaciones empresariales tradicionales, sin embargo, se puede afrontar dicha debilidad a través de la integración de acciones y experiencias entre y con cooperativas, tanto a nivel regional como internacional.

Seria mezquino negar la bondad que encierran las cooperativas, como ensayos económicos tendentes a la concreción de la solidaridad social. La búsqueda de salidas colectivas, de compromiso social, de educación comunitaria, no tienen porque convertirse en ofertas engañosas que crean falsas expectativas en la población. Pretender atenuar o controlar los índices de desempleo no es razón como para estructurar una política social, que si bien garantiza un ingreso económico circunstancialmente, podría colocar a las personas en el futuro en situación de desprotección. Una cooperativa no garantiza la acumulación de pasivos laborales, si acaso unos modestos ahorros como para enfrentar determinadas contingencias. De allí la necesidad de exponer la idea de las cooperativas como un acto voluntario y no como un empleo formal con sus consiguientes beneficios socio-económicos tal y como lo estipulan las normas laborales vigentes.

Una economía social, humanista, solidaria o como reza el slogan oficial “una economía de producción social”, no debería maquillarse con fórmulas que no resisten el más mínimo análisis jurídico. Si las nuevas cooperativas no son más que experimentos conducentes a la estructuración de microempresas, pequeñas empresas o intermediarias, entonces, es probable que las mismas terminen en convertirse en verdaderos instrumentos que estimulen el fraude laboral.

El trabajo asociativo encierra elementos que enaltecen la solidaridad social, los cuales podrían verse enturbiados por visiones clientelares que, argumentado una supuesta y necesaria flexibilización del

trabajo, puedan terminar en fachadas organizacionales muy propias del fraude laboral. Es imprescindible distinguir entre el trabajo subordinado y el trabajo asociativo. De allí que una política social de empleo, si realmente es democrática, la misma debe garantizar el respeto del trabajo como un derecho humano. Ello supone un empleo estable, la protección al salario mínimo, la contratación colectiva, el derecho de asociación y la prohibición del trabajo infantil.

Con el inicio del Gobierno actual del Presidente Hugo Chávez, se empieza a tornar la temática del petróleo ciertamente discutible, por el hecho de que existía un Estado dentro del Estado, es decir PDVSA, ya que la misma se encontraba controlada por unos pocos y el Estado casi no tenía participación en la formulación de los planes y políticas que PDVSA debe ejecutar, pues la legislación establece, que en orden de jerarquía, es el Ministerio de Energía y Minas (actualmente Ministerio de Energía y Petróleo) quien coordinadamente con PDVSA debe formular los diferentes planes en materia petrolera.

Todo ello excede en una profunda problemática, la cual es generada por sectores políticos opuestos al Gobierno actual, que incluso llega a la situación de generarse un llamado “Paro Cívico Nacional”, que incluyen una paralización total de la economía nacional, incluyéndose la actividad petrolera, lo cual genero una crisis nacional.

Luego de este suceso trascendental para la nación venezolana, se inicia una etapa de reestructuración de PDVSA y sus Filiales, y todo lo que comprende la actividad petrolera en Venezuela, lo que lleva a denominarse, según el gobierno actual, “una auténtica nacionalización del petróleo”. Siguiendo así con la elaboración y promulgación de Nuevas leyes que regulen la actividad petrolera, así como la forma de otorgar las Concesiones petroleras a empresas extranjeras, mediante la forma de

Empresas Mixtas, que no es mas que el Estado tiene una mayor participación con respecto a la Empresa que ejecuta la labor operativa de exploración y explotación, así como la comercialización de este recurso.

PDVSA asumió un reto para su estructura administrativa y social, al iniciar en el 2003 la contratación de empresas cooperativas, con el objetivo de garantizar y profundizar la operatividad en su área de servicios.

En la Refinería Oriente de PDVSA, las cooperativas son empresas democráticas, donde los avances tecnológicos y las ganancias por incrementos de productividad son retenidos por la empresa contratista y transferidos a los trabajadores propietarios. Su principio fundamental es el de maximizar el ingreso y la seguridad social para todos sus miembros. Además, ayudan a unificar la sociedad al facilitar esquemas de interdependencia y eliminar la intermediación.

Dentro de las cooperativas existe un trabajo distributivo empleado ni obrero, asimismo un reparto equitativo de los beneficios para sus socios, también ventajas y privilegios iguales para todos sus integrantes. Por esta razón se consideran unidades de economía social con su amplia característica democrática.

En la Refinería Oriente se ha logrado establecer dos direcciones para realizar el contacto con estas unidades de producción: una, desde dentro de la empresa y la otra desde las comunidades hacia la compañía, pero a su vez direccionando este proceso hacia otros entes del Estado. Esto permite establecer un proceso de articulación, para facilitar el desarrollo local sustentable y sostenido de las comunidades, orientado en el Plan de Desarrollo Económico y Social 2001-2007.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL - ACI. (2006). Estadísticas sobre el cooperativismo en Venezuela. Fuente: <http://www.aciamericas.coop>. (Consultado el 24-01-06).
2. ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA (2006). Ley de los Consejos Comunales. Asamblea Nacional N° 434. Dirección de los Servicios de Secretaría. Republica Bolivariana de Venezuela. Venezuela. Fuente: <http://www.consejoscomunales.gob.ve> (Consultada el 26-05-07).
3. Bastidas, O. (2003). El Cooperativismo en Venezuela. Red Universitaria de las América en Estudios Cooperativos y Socialismo. Disponible en: <http://www.unircoop.org/documents>.
4. Balestrini, Mirian (1987) Procedimientos técnicos de la investigación documental. Caracas. Editorial Panapo.
5. Birnie, Arthur. (1957). Historia económica de Europa 1760 – 1939. Luis Miracle, editor. Barcelona, España.
6. Bravo, L, Méndez, P y Ramírez, t (1987): La investigación documental y bibliografica. Caracas: Panapo.
7. Celis, A. (2003). El Nuevo Cooperativismo. Vadell Hermanos: Caracas - Venezuela.
8. Congreso Centenario de la Alianza Cooperativa Internacional A.C.I 1995. Los principios cooperativos para el siglo XXI.
9. Comisión Venezolana de Normas Industriales, COVENIN 2249-93 (2002). Iluminancias en tareas y áreas de trabajo. FONDONORMA, Caracas, Venezuela.
10. Dávila, Ricardo. (2004). Casos exitosos de cooperativas rurales de ahorro y crédito. Innovación y éxito en la gerencia cooperativa. Facultad de Estudios Ambientales y Rurales - Instituto de Estudios Rurales - Unidad de Estudios Solidarios UNES. Bogotá. Colombia..

11. De Sárraga, Alejandro. (2002). Éxito en las cooperativas de ahorro y crédito. Un estado posible. Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro (COLAC). Fuente: <http://www.fucac.com> (Consultado el 09-05-05).

12. Deledicque, Luciana; Mariano Félix y Juliana Moser. (2005). "Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera. Un estudio de caso de una empresa en Argentina". CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. No. 51. pp. 51-76. España. Fuente: www.uv.es/reciriec. (Consultado el 29-08-05).

13. Duarte Carrillo, Néstor Hugo (2006) La Nacionalización del Petróleo en Venezuela (Antecedentes, Desarrollo y Situación Actual) <http://www.monografias.com>.

14. Emerson Carlos (2006) El Outsourcing dentro de un contexto estratégico corporativo Petróleos de Venezuela S.A. Coordinador del Proyecto de Empresa Mixta de Informática

15. Estivill, Jordi. (2003) Panorama de la lucha contra la exclusión social. Concepto y estrategias. Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra.

16. García, Francisco (2006). Aspectos legales del outsourcing.

17. García Gutiérrez, Carlos (2000). La Economía Social o la Economía de las Empresas de Participación (Las Sociedades Cooperativas y Laborales). En memoria de María Ángeles Gil Luezas, pp. 195-216. Madrid: Alfa Centauro.

18. García Pablo. (1985) La Fluctuación del personal en la Empresa. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales.

19. Hernández, D. (2005). Las cooperativas como organizaciones socialmente responsables para el logro del desarrollo sustentable en Venezuela. Trabajo elaborado para el I Concurso Universitario de Responsabilidad Social Empresarial Organizado por: los clubes rotarios de Baruta, El Peñón-Miranda, La Castellana Miranda, Las Mercedes y

Prados del Este, conjuntamente con la alianza social de Venamcham. Caracas junio 2005.

20. Hernández, Oscar y Richter, Jacqueline. (2002). EL trabajo sin tutela en Venezuela: Nuevas y viejas formas de desprotección social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela, UCV. Caracas.

21. Hernández, Aymara. (2005). "La flexibilización laboral: oportunidades y amenazas". Revista de Ciencias Sociales. ZULIA. Volumen Vol. XI. No. 2. pp. 256-276.

22. Lucena Héctor. (2005). Cambios en la organización de la trabajo: Conflictos y actores laborales. EN: Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Centro de Estudios de la Empresa. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. (LUZ). Año10, N° 29. Enero- Marzo.

23. Lucena, Héctor y Aymaré Hernández. 2005. Movimientos de los trabajadores: tronco común entre sindicalismo y cooperativismo. Revista Científica Compendium. Año 8. No. 14. DAC-UCLA. Barquisimeto. Venezuela. pp. 51-76.

24. Martínez, Luís. (1987). Contratas, cesión ilegal y trabajadores y cooperativas de trabajo asociado. revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. no. 38. España. pp. 229-239.

25. Martínez Óscar (2000). los trabajadores frente a las nuevas formas de organización del trabajo. cuadernos itel.

26. Mariani, L. 2006. flexibilización laboral. Argentina. Monografias.com. (Consultada 12-08-2009).

27. Ministerio para la Economía Popular (MINEP) (2005) Cooperativismo básico: Eje de formación sociopolítica. Caracas: INCE.

28. Ministerio de Energía y Petróleo (MEP) (2006). Empresas de Producción Social (EPS) Preguntas y Respuestas.

29. Ministerio de Energía y Petróleo (MEP) (2006). Programa de Empresas de Producción Social (EPS) en PDVSA.

30. Ministerio de Producción y Comercio (MPC) (2003). PyMES y cooperativas ofertaron con el estado en las IV Rueda de Negocio. Disponible en: <http://www.mpc.gov.ve/portal/modules.php>

31. OFICINA INTERNACIONAL del TRABAJO, OIT. (2003). Informe V. El ámbito de la relación de Trabajo. Ginebra.

32. ORGANIZACIÓN COOPERATIVA AMERICANA - OCA. (1988). América Cooperativa. Documento Especial. No. 3. Colombia.

33. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1966), Recomendación N° 127 de la OIT: sobre el Papel de las Cooperativas en el Progreso Económico y Social de los Países en Vías de Desarrollo. Disponible en: <http://www.neticoop.org.uy/dossier/d101.html>.

34. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) Recomendaciones N° 193 de la OIT: sobre la promoción de las cooperativas. Disponible en: <http://www.coopnetaldia.org>

35. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2001) “Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación, 2001-2007”.

36. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2007). “Líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la nación 2007-2013”.

37. PVDSA (2005). Ven economía, 2005 Vol. 23 No. 3 – Diciembre de 2005.

38. PDVSA (2006). Contacto con la Nueva PDVSA. Boletín informativo. Enero.

39. PDVSA (2006). Manual de seguridad industrial. Requisitos de seguridad industrial, ambiente e higiene ocupacional en el proceso de contratación.

40. PDVSA (2007). Información financiera y operacional.

41. PDVSA (2007). Gerencia Corporativa de Empresas de Producción Social. Boletín Informativo. Disponible en: <http://www.pdvsa.com/index2.html>

42. PDVSA (2007). Gestión y resultados 2007. Mensaje del presidente de PDVSA en relación a la gestión y resultados 2007. Disponible en <http://www.pdvsa.com/interface.sp/database>

43. Ramos, J; Peiró, J. M; Ripoll, P. (2000). Condiciones de trabajo y clima laboral. Volumen I. La actividad laboral en su contexto. México: Peiró y Prieto.

44. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CNRBV). Publicada en Gaceta oficial N° 36860 del 30-12-1999 y reformulada en Gaceta Oficial 5453 del 24-03-2000.

45. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Decreto con Fuerza Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.643. Fecha 13/ 03/2007.

46. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 4.322 de fecha 3 de noviembre de 1991.

47. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03-01- 2007.

48. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. (2001). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.285. Fecha 18- 09- 2001.

49. REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta n° 5152 el 19-06-1997.

50. Reyes, Jorge (2004). Las misiones y los caminos de la multitud. EN: A Plena Voz. Revista Cultural de Venezuela. Ministerio de Estado para la cultura. Concejo Nacional de la Cultura. CONAC. N°6. Caracas.

- 51.** Richer, J. (2001). Las Cooperativas de trabajo. México: Noriega Editores.
- 52.** Romero, Antonio. 2007. Venezuela: nuevos actores sociales, sindicatos y perspectivas democráticas. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- 53.** Schultz, D. (2000). Psicología Industrial. (3ª. Ed). México: Mc. Graw Hill.
- 54.** Sánchez, N. (2008). Desarrollo y fortalecimiento de las Pymis y cooperativas por medio de las compras del sector público (mecanismos).25/03/2008. Revista visión gerencial año 7 N° 1 enero-junio 2008 pág. 197-208.
- 55.** Silvia, Julio (2004). El mundo de las Cooperativas. Concejo Nacional de la Cultura, CONAC. Biblioteca Básica Temática. Caracas.
- 56.** Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACCOOP) (2001). Información General de Cooperativismo y Cooperativas. Disponible en <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/docMgr>.
- 57.** Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACCOOP) (2003). ¿Qué es el cooperativismo? Disponible en <http://www.sunacoop.gov.ve>
- 58.** Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACCOOP) (2005). Información General de Cooperativismo y Cooperativas. Disponible en <http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/docMgr>.
- 59.** Varga, Alfonso. (2001). El cooperativismo como fórmula empresarial de futuro para canalizar el espíritu emprendedor colectivo. Revista Galega de Economía. Vol. 10. No. 1. pp. 1-15.
- 60.** Velásquez, L (2004). Propuesta de enmienda a la constitución. Asamblea Nacional. Caracas, Venezuela.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	INSERCIÓN DE LAS COOPERATIVAS EN LA POLÍTICA SOCIAL DE PDVSA. CASO: REFINERÍA ORIENTE DE PUERTO LA CRUZ, ESTADO ANZOATEGUI. PERÍODO 2007.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Martínez Barrios Jessika	CVLAC	11996987
	e-mail	Jessikasucere72@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Cooperativa
PDVSA
Relaciones de trabajo

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
CIENCIAS SOCIALES	SOCIOLOGIA

Resumen (abstract):

RESUMEN

La dinámica en el entorno de negocios en los últimos años y los requerimientos de flexibilización plantean exigencias a las organizaciones orientadas a encontrar mejores formas de estructurarse y organizarse para incrementar su nivel de competitividad, productividad y capacidad de innovación. Sin embargo, existen fuentes de resistencia que dificultan dichos cambios: estructuras jerárquicas, líneas de mando rígidas y centralización del poder y la autoridad. Las cooperativas se presentan como alternativa viable para dar respuestas a dichas exigencias. El estudio ofrece un análisis basándose en una revisión bibliográfica documental, con énfasis en el proceso de toma de decisiones, estructura, criterios de organización, análisis del desenvolvimiento laboral al interior de las cooperativas y sus relaciones con otros actores laborales, para esta ocasión con la Refinería Oriente de PDVSA. Se concluye que en Venezuela los actores son las misiones que conforman ese Estado alterno. Las hay de distintos alcances. Educación, salud, vivienda, transporte, deportes, cultura, economía, áreas desde las cuales se pretende materializar la obra de gobierno, a partir de este paradigma se puede inducir a la definición y establecimiento por parte del Ejecutivo Nacional a través de PDVSA de sus políticas de empleo, además la política social destinada a la creación de cooperativas constituye, en la práctica, el establecimiento de pequeñas y medianas empresas bajo la figura del trabajo asociativo

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
EVELIN MAGO	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	9978432
	e-mail	evelinmag2@hotmail.com
	e-mail	
BERNA COLMENARES	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	5900218
	e-mail	btcolmenares@gmail.com
	e-mail	
JOSE G. NORIEGA	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8348784
	e-mail	josegregorio13@gmail.com
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2011	02	07

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis martínezj.doc	Application/Word

Alcance:

Espacial: Nacional (Opcional)
Temporal: Temporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciatura en Sociología

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Área de Estudio: Sociología

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:
Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

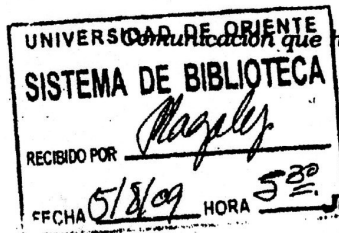
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario

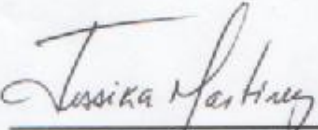


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización”.



Martínez Jessika
Autor 1



Mago Evelyn
Asesor