



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA Y SU INCIDENCIA EN EL MOVIMIENTO SINDICAL VENEZOLANO

(Participation of the Workers in the Management of the Company and its Incidence in the Venezuelan Union Movement)

García M, Irama

Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela

RESUMEN

El presente artículo pretende hacer una reflexión en torno a la conveniencia de una representación de la organización sindical, en la gestión de la empresa, modalidad conocida como cogestión; o si al contrario, resultaría mejor que esta estuviera a cargo de trabajadores de la propia empresa, pero no vinculados con el papel que desempeñan las organizaciones sindicales. Para lograr el objetivo se realizó una investigación de carácter documental, que incluyó una amplia revisión bibliográfica, ofreciéndose como reflexión final, lo siguiente: el sector empleador sólo podrá aceptar con éxito la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, mientras no se produzca un cambio de paradigma en la estructura del pensamiento de gerentes, así como cambio de pensamiento en los trabajadores y más aun en las organizaciones sindicales.

Palabras claves: Participación, gestión, trabajadores, sindicatos.

ABSTRACT

The present articulate tries to make a reflection around considering that so advisable it would be that a representation of the union organization participated in the management of the company, well-known modality like co management; or if on the contrary it would be better than this representation was in charge of workers of the own company, but not de connected with the paper who carry out the organizations union. In order to obtain the training target I am made an investigation of documentary character, that I include an ample bibliographical review, This investigation offers to way of final reflection, the following thing: the sector single employer will be able successfully to accept the participation of the workers in the management of the company, while a shift of paradigm in the structure of the thought of managers does not take place, as well as change of thought in the workers and but even in the union organizations.

Key words: Participation, management, workers, unions.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, las primeras manifestaciones de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa se ubican en el camino constructivo a principios de los años sesenta. Se trataba de un proceso de institucionalización y consolidación de la democracia, al cual aspiraban las elites venezolanas.

En este sentido, señala Lucena (2005), que hoy se perciben influencias de la revolución cubana, tanto en la dirección de querer hacer de la incipiente democracia que iba surgiendo, una referencia diferente al proceso cubano, que al poco tiempo de ejercer el poder se radicalizó, así como de parte del movimiento de izquierda venezolano en querer ir a un proceso insurreccional que acabara con el gobierno recién electo democráticamente; a su vez el movimiento sindical se identifica con el gobierno y recibe el apoyo de las políticas estatales y éste no vaciló en mostrarle su plena fidelidad en los dos regímenes post-dictadura militar 1958-1968. Este proceso facilitó la conformación de una relación sindicalismo-estado con rasgos corporativistas.

Dentro de este marco, se aprueba la hoy derogada Ley de Representación de los trabajadores en los directorios de las empresas del estado, los institutos autónomos y los organismos del desarrollo económico en fecha 11 de julio de 1966, reformada luego el 23 de diciembre de 1969 y derogada en 1990, sobre lo que indica Zuleta (1999), que la representación de los trabajadores ya existía en algunos entes estatales, por disposición de la ley que los creaba, tal fue el caso del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y del Banco Central de Venezuela (BCV).

En virtud de lo expuesto por Lucena (2005, p.16) se tiene:

Importante mencionar este elemento a partir del VIII Congreso de los trabajadores (CTV, 1980) en Porlamar, cuando el tema adquirió jerarquía y dio lugar a importantes conclusiones, así como la creación del Departamento de Cogestión (CTV, 1986). Este departamento hizo esfuerzo en fomentar reglas para sistematizar y mejorar la calidad de la participación en las empresas públicas, pero no se notaba que el liderazgo de la CTV, tuviera la sensibilidad requerida con sus planteamientos.

Poco después del Congreso de Porlamar, deviene la crisis e intervención del Banco de los Trabajadores (BTV), el 29 de noviembre de 1982, por supuestas irregularidades administrativas, esta medida oficial de intervención, dejó



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

congelados depósitos bancarios de miles de ahorristas, donde sus consecuencias no dejaron de ser menos importante en el campo político, ya que en efecto el Banco de los Trabajadores (BTV), se había convertido en la carta de crédito del poder sindical en el país.

Este escándalo según Lucena (2005), produjo un impacto negativo en la forma cómo la sociedad percibía la carrera del movimiento sindical por mayores cuotas de participación en la gestión, y de esta manera los sectores conservadores que veían con recelo este avance reivindicativo de los trabajadores tuvieron elementos suficientes para iniciar una campaña en contra de la central obrera.

Asimismo, con la evolución en materia de representación de los trabajadores en la gestión empresarial, menciona que en 1997, con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, el marco regulador que rige la materia, debido a que se amplía la participación, en tal sentido el artículo 610 de la Ley orgánica del Trabajo establece:

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

Al respecto, comenta Zuleta (1999), la técnica legislativa tomó en cuenta el medio ambiente de funcionamiento del sistema de relaciones laborales, totalmente diferente a 1966, debido a que este proceso fue el resultado de un intercambio que se inició en 1986 y culminó con la reforma de la ley.

Esta reforma incluye aspectos relevantes como, establecer la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la producción en dos ámbitos determinados el sector público y el sector privado de la economía, asimismo comenta Zuleta (1999), propone en uno y otro ámbito de la producción, disposiciones normativas de naturaleza diferente.

Normas de carácter coactivo o coercitivo para el sector público, en cambio para el sector privado, la cogestión viene propuesta en una norma (Art. 623, LOT), de carácter programático, instrumental y persuasivo, susceptible de un desarrollo posterior, haciendo necesario hacer referencia que dentro de este



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

análisis regulatorio el 28 de abril de 2006 se reforma el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo a siguiente tenor.

De la representación institucional y en la gestión de las empresas del sector privado". Artículo 215: Las empresas del sector privado que reciban la protección especial del estado y asuman como activos las deudas y obligaciones que mantengan con sus trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con el Artículo 49 del presente reglamento, deberán incorporar Directores o Directoras Laborales a sus directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración, en términos similares a los previstos en los organismos del sector público.

De la norma citada, se deduce que una empresa del sector privado intente el procedimiento de reducción de personal pautado en el reglamento, y asimismo esta empresa decida asumir como activo, las deudas que mantiene con sus trabajadores y reciba la protección del estado, a través de la concesión de créditos, con bajos intereses, o cualquier otra medida que ayude a estos empresarios a salir de la crisis laboral; la norma establece la obligación de nombrar directores laborales que serán incorporados a la directiva de la empresa, en los mismos términos que los nombrados en las empresas del sector público.

Asimismo, cuando la Asamblea Nacional en 1999 aprueba medidas de emergencia, que inciden en toda la estructura sindical, afectando igualmente la representación de los trabajadores en la gestión. El decreto publicado el 2 de marzo de 2000, hizo cesar en sus funciones a los directores laborales, estableciendo su elección por mayoría calificada, derogando las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo en esa materia; como consecuencia se dio lugar a la llamada relegitimación de todos los poderes y organizaciones sindicales.

Igualmente, debe mencionarse que la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) presentó para su discusión un proyecto de ley el día 1º de mayo de 2005, denominado Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la gestión de las empresas públicas y privadas; que regulará, formas gestionarias, autogestionarias y cooperativas.

GESTIÓN SINDICAL Y MOVIMIENTO SINDICAL

La participación de los trabajadores en las empresas desde hace largo tiempo, ha sido incorporando en el ámbito sustantivo del derecho laboral, sobre lo que indica Bernardoni (1985), que la idea de integrar al trabajador al engranaje de la empresa y lograr de este modo una estrecha relación de factores de



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

producciones, así como la obtención de metas comunes a través de la participación del personal en el poder de decisión de la empresa servirá para el rendimiento de los trabajadores, infundiendo la convicción de estar colaborando en una acción común, situación ésta que redundará en provecho de la empresa.

Según Spyropoulos (1988, p. 78) “la participación en la empresa, equivale a la posibilidad de reconocer, a los trabajadores y a sus representantes el ejercer una influencia efectiva sobre algunas de las decisiones que se adaptan a los niveles de la vida de la empresa”.

De este modo, al referirse a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, determina la presencia del empleado, en el marco estructural de la misma, tomando en consideración la condición de trabajador como tal y haciendo abstracción de la subordinación al poder de autoridad del patrono y decisión del empleador. Correlativamente esta participación trae como consecuencia una modificación en el rol del empleador dentro del contexto de la empresa.

Cabe mencionar, que la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa puede presentarse bajo diversas modalidades; a través de la negociación colectiva por una parte, o a través del reparto de los beneficios de la empresa (utilidades) entre otras, así como también, por medio de la constitución de comités de seguridad y salud laboral impuestos hoy de forma obligatoria por vía legal.

Ubicado en un plano diferente, se encuentra más bien catalogado como un sistema de conducción de la empresa, más que de participación, la “autogestión”, que responde, a una concepción filosófica e ideológica del papel del trabajador dentro de la empresa. Según este sistema, el control absoluto de la empresa está en manos de todos los miembros activos de la empresa, y donde cada uno de ellos tiene derecho a participar de las decisiones en razón de un voto.

Otra modalidad de participación de trabajadores en la gestión empresarial es la “cogestión”, en la cual el personal de la empresa participa en la toma de decisiones, discutiendo y votando, pero para que esto se lleve a cabo debe existir dentro de la empresa una estructura y órganos idóneos para tal fin. Pero, además es conveniente destacar que esto se realiza a través de diferentes formas institucionales, que pueden ser internas o externas, de la empresa o combinación de ambas.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

A nivel internacional, según Baraja (1988), al celebrarse la XXXV reunión de la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo en fecha 4 de junio de 1952, se aprueba una recomendación, asignada con el No. 94, al no ser posible obtener la votación necesaria para la aprobación de un convenio internacional, bajo el título “Consultas entre trabajadores y patronos”, en la misma se promovía la consulta, colaboración en las formas y decisiones apropiadas entre empleadores y trabajadores en cuestiones de interés en común.

Por otra parte, el 1º de mayo de 2005, se presenta un Proyecto de Ley, por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), denominado: “Ley de Participación de Trabajadores y Trabajadoras en la gestión de empresas públicas y privadas”, el cual tiene como bases la participación y protagonismo de los trabajadores en la autogestión, cogestión y cooperativas y otras formas de carácter financiero.

En la actualidad, ante esta situación de incertidumbre donde el sector trabajador aspira a una mayor participación en los diversos procesos vinculados con la empresa, se hace necesario en Venezuela sentar bases sólidas, reglas claras y consensuadas, así como un mejor conocimiento del modelo cogestionario o de cualquier otra forma de participación de los trabajadores en la gestión que se pretenda imponer por la vía legal en Venezuela.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva puede catalogarse como otra vertiente de desarrollo de prácticas participativas de los trabajadores en la gestión de la empresa. Históricamente el mecanismo de la negociación colectiva es un recurso utilizado por el movimiento sindical para participar en la regulación de las condiciones de trabajo y más aún si este mecanismo está amparado a nivel internacional, fundamentado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido a la “negociación colectiva”.

En tal sentido, Zuleta (1999), agrega que la negociación colectiva es una forma de participación conflictiva, a diferencia de la participación institucional, constituida propiamente por la cogestión o por la participación de los trabajadores a través de órganos directivos de las empresas, Comités de Empresas, entre otras; pero, en cambio cuando se habla de participación de los trabajadores a través de la negociación colectiva, es frecuente ver tal como menciona Lucena (2005), en los proyectos de convención colectivos, se incorporan aspiraciones importantes en cuanto a políticas laborales, en temas como formación y entrenamiento, higiene y seguridad industrial, pero sin dejar de lado las cláusulas económicas tan relevantes para sus afiliados.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

En materia de participación, es importante resaltar una experiencia que se estila en los convenios colectivos venezolanos, aún cuando es observada en otros países, es la denominada "Cláusula de Exclusión", en Venezuela legalmente establecida en el Art. 445 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece:

Art. 445: En la Convención Colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que el requiere.

Se puede resumir al respecto, diciendo que en general la gestión de la política social objeto de negociación colectiva, comprende asuntos referentes a educación, créditos, ahorro, es decir, limitados a satisfacer peticiones reivindicatorias de los trabajadores a través de los órganos profesionales que los agrupan, y no vinculados a la producción de la empresa, en virtud de que aquellos aspectos de conducción y gobierno de la empresa, como unidad de producción está reservada a la decisión de empleador.

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA

De acuerdo a Sainz (1998), este es un principio fundamentalmente estructurado, dentro de la orientación de la distribución equitativa de la riqueza, en función que siendo los trabajadores factor importante y preeminente en la obtención de la producción y de ésta, obtiene la empresa sus utilidades y provecho legítimo, no es de justicia social, ni participativa, negarle a los trabajadores, una cuota parte de beneficios en esa utilidad, en la cual los trabajadores han sido factor importante en su obtención.

Adicionalmente, Bernardoni y Zuleta (1985), explican que las utilidades pueden conceptuarse como un medio o instrumento para la intervención de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa, debido al interés que los trabajadores tendrían en la buena conducción de ésta, ya que de ello dependería el incremento del provecho de la empresa y la mayor participación del personal en las utilidades obtenidas.

LA COGESTIÓN

En el Derecho del Trabajo, el término "participación", se ha utilizado generalmente para referirse a las diversas modalidades, mediante las cuales a los trabajadores se les atribuye derechos sobre determinadas áreas de



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

funcionamiento en la empresa, derechos estos que pueden ser ejercidos a título individual, o colectivo, ya sea representados por el Sindicato, que pueden ser también ejercidos en forma directa o bien un órgano de intermediación de naturaleza obrera o mixta.

En tal sentido, se puede decir que según Bernardoni y Zuleta (1985), el grado más evolucionado de participación que se conoce es el de cogestión, por el cual el personal de la empresa participa en la toma de decisiones, discutiéndolas y votándolas, para lo cual debe existir en la empresa órganos idóneos para tal fin, constituidos por representantes del personal y representantes de los propietarios del capital, lo que implica una reorganización de los cuadros empresariales.

Siguiendo a Bernardoni y Zuleta (1985), añaden que esta forma de participación de los trabajadores en la gestión o dirección de la empresa lo que persigue es un afán de democratizar la empresa.

En otro orden de ideas, es conveniente apuntar que el modelo cogestionario puede imponerse: en primer término por impulso interno de las propias empresas, potenciando a los sindicatos, sobre una base de negociación, y cooperación de los trabajadores, en esta línea se ha llamado la atención como fenómeno emergente, sobre la recuperación de los valores de la empresa, y en segundo término a través de fórmulas institucionales impuestas imperativamente por disposiciones legales como expresión de un propósito político-social de distribución del poder dentro de la empresa.

Por ello, es posible abordar una diferenciación entre las formas de participación, las cuales hoy en día, se encuentran presentes en ordenamientos positivos, pues tal como lo indica Rivero (1997), hay que distinguir entre participación interna y participación externa. En la participación interna, la presencia de los trabajadores tiene lugar en un órgano de gobierno de la propia empresa, ya sea a través de un consejo de administración, junta directiva, directorio, que integra a los representantes de los trabajadores o pudiera ser a través de un órgano de gestión diferente de carácter mixto para el gobierno de la empresa, en el que deciden en forma colegiada socios de la empresa y representantes de los trabajadores.

Por otra parte, en la participación externa, los derechos, de información, consulta, decisión y diversas formas de control, se le atribuye bien sea a un órgano colectivo de los trabajadores que ostenta la representación de todo el personal, las organizaciones sindicales o a sus secciones constituidas en las empresas, y en tal sentido, Biagi (1990), citado por Rivero, (1997), indica que



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

estos organismos pueden asumir el llamado sistema de canal único, ejerciendo las funciones sindicales, junto a las que son propiamente de carácter participativo; pero en muchos sistemas de representación, tienen lugar un reparto de funciones que no siempre respeta la atribución exclusiva de esferas funcionales, propias de cada uno

En el mismo orden de ideas, se observa la intervención de los sindicatos en estos tipos de participación, y que dado el objetivo que los mismos persiguen, la fórmula preferida ha sido la del doble canal, en virtud que los representantes electivos de participación, se orientan a una intervención en la gestión desde el enfoque de una colaboración que contempla los problemas y la situación particular de la empresa, a diferencia de los representantes sindicales que tienen una perspectiva en su actuación, que rebasan los límites de la empresa.

Siguiendo a Rivero (1997), y bajo otra perspectiva se puede distinguir la participación a través de representantes y la participación directa; en este caso son los trabajadores individuales, los que participan en el poder empresarial, elaborando decisiones en equipo; sin embargo, en aquella donde los trabajadores son elegidos en el seno de órganos de participación, o los representantes sindicales, son los que actúan en funciones representativas, ya sea integrándose a órganos de gestión de la empresa o constituyendo órganos específicos.

En cuanto a la participación directa, que funciona en una relación sin mediaciones entre el trabajador y la empresa, sin que para su funcionamiento sea un obstáculo las estructuras jerárquicas funcionales, a tal fin se forman grupos de trabajadores que comparten capacidades, experiencias e iniciativas en la organización del trabajo.

Esta forma de trabajo en equipo se diversifica en su estructuración y finalidades, dando lugar a la formación de grupos que se conocen con el nombre de "círculos de calidad" (Quality Circle) a los que se les reconoce el carácter de comités de participación, concebidos para favorecer un aprovechamiento en común de su experiencia en el trabajo e identificar problemas de coordinación y producción, proponiendo en su caso soluciones a la dirección, con programas de participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas aparecen como complementarios de la negociación colectiva.

En lo que respecta a los derechos de consulta, éste puede presentar características diferentes, puede ir desde una función complementaria poco relevante, hasta el deber de consultar por parte del empresario, bien sea a comités de empresas, representante de trabajadores sobre decisiones



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

importantes de carácter económico por ejemplo, fusión con otras empresas, cierre del centro de trabajo, así como cambios importantes en la organización del trabajo; mientras que la codecisión y derecho de veto, implican un mayor compromiso, al regular empresas con personalidad jurídica y con más de 2000 trabajadores.

AUTOGESTIÓN

De acuerdo a lo establecido Muñoz (1989), la autogestión, es un sistema, donde la administración y la dirección de la empresa están a cargo de los trabajadores, en virtud que son ellos los propietarios de los medios de producción. En este sistema los trabajadores tienen derecho a participar directamente en la dirección de la empresa, no existiendo el empresario como tal, por el contrario son ellos mismos, los propietarios de las empresas.

Dentro del mismo orden de ideas, Bernardoni y Zuleta (1985), la autogestión no puede ser entendida como una forma de participación en virtud que la empresa autogestionada se caracteriza porque su dirección se atribuye a la comunidad de trabajadores, eliminando la participación del dueño del capital sea este privado o el estado.

Adicionalmente a esto, se puede agregar que con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, pudiese garantizar que los criterios tomados en cuenta para adoptar las decisiones, no serán puramente económicos, sino sociales, atendiendo a sus propios intereses puesto que son ellos, los propios trabajadores que laboran en la empresa, los que conocen la mayoría de las veces, a profundidad, los problemas de la empresa.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La participación de los trabajadores en la empresa se contempla en el campo de higiene y seguridad industrial, y en el caso venezolano particularmente, se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en su artículo 46, establece:

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programadas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

El comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención de una parte y por el empleador o empleadora o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención de la otra...”

Disposición ésta, relacionada con el art. 41 ejusdem que establece que estos delegados o delegadas de prevención serán elegidos por los trabajadores de las empresas públicas o privadas y serán sus representantes ante el comité de seguridad y salud laboral.

Por otra parte, la actitud del movimiento sindical frente a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, ha dado lugar a los siguientes argumentos que cuestionan la representación sindical en la cogestión.

- **Principio de independencia:** Para explicarlo Bernardoni y Zuleta (1985), lo asemejan a la democracia política, para que realmente funcione, deben existir partidos que ejerzan el papel de oposición; en tal sentido, dentro de esta “democracia industrial”, no sería posible, si el sindicato dejara de ejercer el papel de oposición que siempre ha realizado, y peor aún que llegará a formar parte de la empresa.

- **Principio de representación única:** Este principio parte de la idea que si la representación de los trabajadores le fuera atribuida a otros órganos de representación que no fueran los sindicatos, podría crearse un conflicto de intereses al pretender ambos órganos la representación de los trabajadores.

- **Función de defensa:** Al respecto, cabe mencionar que una de las funciones primordiales que ejerce la organización sindical es la defensa de los intereses de los trabajadores, en tal sentido, siguiendo a Lucena (2005), los trabajadores a través del sindicato elaborarán plataformas reivindicativas que exigen respuestas de las empresas; pero estas plataformas reivindicativas, no sólo son un planteamiento en el sitio de la empresa, sino que va más allá, abarcando el ámbito global de la sociedad.

En otro orden de ideas, la organización sindical debe adaptarse y sobre todo hacer frente a una serie de riesgos que pudieran generarse ante un modelo cogestionario; al respecto, siguiendo a Spyropoulos (1988), se puede mencionar: la modificación de la composición de la fuerza de trabajo, si se toma en cuenta el marcado descenso de número de trabajadores manuales entre los cuales consiguen más afiliados las organizaciones sindicales, además se puede agregar



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

el continuo crecimiento del sector terciario, justo donde el sindicato suele ser más débil.

OPORTUNIDADES QUE EL MOVIMIENTO SINDICAL PUDIERA ENFRENTAR ANTE UN MODELO COGESTIONARIO

La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa para la toma de decisiones, permite oportunidades que pueden presentarse para el sindicato, señaladas por Tripier (2006) en los siguientes términos:

- **Transformación de la empresa:** Se requiere una gran inversión, desde el punto de vista monetario, como de tiempo y esto suele demorar, como todo proceso de cambio cultural. Cada empresa debe tener clara sus prioridades, y la manera cómo deben ser alcanzadas, porque no hay una fórmula única para todas las empresas.

La cogestión, requiere que todos los estratos con competencia en la toma de decisiones tengan un entendimiento común en relación a qué se quiere lograr; dónde están ahora con respecto al logro esperado y qué se debe hacer para cerrar esa brecha entre las expectativas y los logros, debiendo considerarse ocho aspectos, los cuales a través de una dinámica transformadora permiten el menor trauma y conflicto posible llevar esta empresa hacia el nuevo modelo cogestionario: reglas / marco jurídico, cultura organizacional, modelo de negocio, gobernabilidad corporativa, organización (gente), finanzas, tecnología de información y procesos.

Para que un modelo cogestionario funcione, es necesario la formación técnica y social como factores de éxito de la experiencia participativa, en virtud que si se trata de implantar una forma participativa sin formación técnica previa, es tan arriesgado como hacerlo careciendo de valores adecuados, donde las partes están dispuestas a asumir la corresponsabilidad, entendiendo los nuevos límites que la gerencia conjunta impone a los roles tradicionales: cambia el rol trabajador, cambia el rol sindicato.

RESULTADOS

Las primeras manifestaciones de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa en Venezuela se ubican hacia el camino constructivo a principios de los años sesenta. Se trataba de un proceso de institucionalización y consolidación de la democracia, al cual aspiraban las elites venezolanas. Dentro de este marco, se aprueba la hoy derogada Ley de Representación de los



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

trabajadores en los directorios de las empresas del estado, los institutos autónomos y los organismos del desarrollo económico en fecha 11 de julio de 1966, reformada luego el 23 de diciembre de 1969 y derogada en 1990.

Según Zuleta (1999), la representación de los trabajadores ya existía en algunos entes estatales, por disposición de la ley que los creaba, tal fue el caso del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y del Banco Central de Venezuela (BCV). En 1997, con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, se propone establecer la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la producción en dos ámbitos determinados el sector público y el sector privado de la economía; mientras que Zuleta (1999), propone en uno y otro ámbito de la producción, disposiciones normativas de naturaleza diferente; normas de carácter coactivo o coercitivo para el sector público, mientras que para el privado, la cogestión es propuesta en la norma (Art. 623, LOT), de carácter programático, instrumental y persuasivo, susceptible de un desarrollo posterior.

Por otra parte, el 28 de abril de 2006 se reforma el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, donde se observa la siguiente situación prevista en la norma reglamentaria: en caso que una empresa del sector privado intente el procedimiento de reducción de personal pautado en el reglamento, y asimismo esta empresa decida asumir como activo, las deudas que mantiene con sus trabajadores y reciba la protección del estado, a través de la concesión de créditos, con bajos intereses, o cualquier otra medida que ayude a este empresarios a salir de la crisis laboral; la norma establece la obligación de nombrar directores laborales que serán incorporados a la directiva de la empresa, en los mismos términos que los nombrados en las empresas del sector público.

Es conveniente destacar que la redacción contenida, tanto en la Ley Orgánica del Trabajo, como en el Reglamento de la ley recae en las experiencias cogestionarias en el sector público introduciendo correctivos de interés para una eficaz participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

En cuanto a las distintas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la negociación colectiva es una de estas diversas formas, al respecto, la negociación colectiva puede catalogarse como otra vertiente de desarrollo de prácticas participativas de los trabajadores en la gestión de la empresa, comentando a este respecto Zuleta (1999), que es una forma de participación conflictiva, constituida propiamente por la participación de los trabajadores a través de órganos directivos de las empresas, Comités de Empresas, entre otras.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Se puede resumir al respecto, diciendo que en general la gestión de la política social objeto de negociación colectiva, comprende asuntos referentes a educación, créditos, ahorro, es decir, limitados a satisfacer peticiones reivindicatorias de los trabajadores a través de los órganos profesionales que los agrupan, pero, no vinculados con la producción de la empresa, en cuanto a que estos aspectos de conducción y gobierno de la empresa, como unidad de producción está reservada a la decisión de empleador.

En tal sentido, se concluye que la participación de los trabajadores en la gestión empresarial a través de la negociación colectiva, viene dada de una manera muy incipiente o rudimentaria, y que en materia de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa (utilidades), reside en el derecho que éstos tienen en participar en las utilidades o ganancias que obtenga el patrono, a lo que comenta Sainz (1998), que se trata de un principio fundamentalmente estructurado, orientado a la distribución equitativa de la riqueza, en función que siendo los trabajadores factor importante y preeminente en la obtención de la producción, de la cual obtiene sus utilidades y provecho legítimo.

Otra manera de participación analizadas fue la cogestión, al respecto, puede añadirse que en el derecho del trabajo, el término "participación", se ha utilizado generalmente para referirse a las diversas modalidades, mediante las cuales a los trabajadores se les atribuyen derechos sobre determinadas áreas de funcionamiento en la empresa, en tal sentido, el grado más evolucionado de participación que se conoce es el de cogestión, por el cual el personal de la empresa participa en la toma de decisiones, discutiéndolas y sometiéndolas a votación, para lo cual debe existir en la empresa órganos idóneos para tal fin, constituidos por representantes del personal y representantes de los propietarios del capital, lo que implica una reorganización de los cuadros empresariales.

Asimismo, el modelo cogestionario puede imponerse por impulso interno de las propias empresas, potenciando a los sindicatos, sobre la base de negociación y cooperación de los trabajadores, así como a través de fórmulas institucionales impuestas imperativamente por disposiciones legales como expresión de un propósito político-social de distribución del poder dentro de la empresa.

En tal sentido, cabe indicar que estos organismos, o asociaciones pueden asumir el llamado sistema de canal único, ejerciendo las funciones sindicales, junto a las que son propiamente de carácter participativo; se observa la intervención de los sindicatos en estos tipos de participación, y que dado el objetivo que los sindicatos persiguen, no es la más indicada.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

La participación de los trabajadores en la gestión, puede examinarse, además, desde un punto de vista funcional, atendiendo al grado de participación. Se pueden distinguir funciones: de información, de consulta y de codecisión: en las cuales serán titulares: representantes de los trabajadores, presentes en los órganos de la sociedad o empresa, o las instituciones representativas externas, ya sean electivas o sindicales de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La institución denominada cogestión, se ha expandido como un término que tiende a generalizarse en todo lo que significa participación de los trabajadores en la dirección de la empresa; es por esto que se utiliza la palabra cogestión como sinónimo de participación, dejando claramente expresado que no es la única forma de participación en la gestión de la empresa.

La cogestión supone un principio conceptual, democrático, pluralista, así mismo supone descentralización y democratización del poder, así como de los mecanismos de acceder a él, implica además capacidad de interlocución, negociación y concertación, así como ubicar la empresa en un plano de casi igualdad entre los trabajadores y el empleador.

Asimismo, la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, presupone la libre empresa, donde no se respete el derecho de propiedad privada, por ende, el sistema cogestionario, participativo de los trabajadores en la administración de la empresa, no pretende competir con el empresario, ni mucho menos adquirir la propiedad, sino por el contrario, colaborar con los empleadores, en un plano de igualdad.

Se evidencia la necesidad de interrelacionar ambos interlocutores sociales trabajadores – empleadores, donde el empresario necesita inexorablemente de los trabajadores para cumplir sus objetivos, trátase de empresa privada o pública, así como los trabajadores por demás, en forma insustituible, para poder subsistir tanto ellos como el grupo familiar, dependen de las oportunidades de obtener un empleo digno, decoroso dentro de la sociedad.

Para finalizar, se puede concluir diciendo que la nueva visión de la empresa concebida como “empresa en función social”, incluyendo obviamente al Estado, tiene que entenderse como fuente de progreso, canalizando su orientación en lograr crear metas que estructuren y combinen el objetivo de producir, con



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

beneficios sociales, que permitan una racionalización y sensibilización, orientado a la libre empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASAMBLEA NACIONAL. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 5.453 del 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial No. 38.236 del 26 de julio de 2005.

BARAJA MONTES DE OCA, S. (1988). **Sistema para la formación de empresas de los trabajadores**. [Disponible: www.bibliografaijuridica.org/libros/libros] [Consulta: 2006, agosto 8].

BARRIOS, F. (2005). **La cogestión no es revolución**. Entrevista personal. Secretario Ejecutivo de la Confederación de Trabajo de Venezuela. Maracay. El Carabobeño.

CARBALLO, C. y otros (1998). **Jornada Internacional. Diálogo Social y Desarrollo**. Caracas. Editorial Ministerio del Trabajo.

CONGRESO NACIONAL. **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial No. 5.153 Extraordinario del 19 de junio del 1997.

CORONADO, L. (2005). **La cogestión en Venezuela**. [Disponible en: www.universia.edu.ve/foros/vientopics][Consulta: 2006, julio 31].

CUNHAL, A. (2005). **La identidad de los comunistas. Las seis características fundamentales de un partido comunista**. [Disponible en: www.bnjm.cu/librinsula/2005/junio/76][Consulta: 2006, agosto 24].

Decreto No. 4.447 del 25 de abril de 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 35.426 del 28 de abril de 2006.

DISILVESTRO, A, (2005). **Cogestión y desarrollo**. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Coindustria. Caracas, 2005.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Ley Estatutos de los Trabajadores (1995). Ley Orgánica de Libertad Sindical [Disponible: www.cc.oo.es/legislacion/ley][Consulta: 15/8/2006].

Ley N° 25.877. [Disponible: www.trabajo.gov.ar./elgislacion/ley.] [Consulta: 15/08/2006].

MUÑOZ SAINZ, C. (1989). **Los Derechos y Garantías de la Próxima Ley del Trabajo**. Caracas. Editorial Lito-Jet.

RIVERO, J. (1997). **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. [Disponible en: www.bibliografaijuridica.org/libros/libros][Consulta: 2006, agosto 8].

SPYROPOULOS, G. (1988). **Mutaciones económicas y sociales y participación en la empresa. ¿Hacia nuevas reglas del juego?**. Revista Relaciones de Trabajo. No. 10-11 del mes de mayo. Valencia, Venezuela.

TRIPPIER, B. (2006). **La cogestión y su importancia en el modelo de desarrollo endógeno**. [Disponible: www.degerencia.com/articulos.php][Consulta: 2006, agosto 15].

VILLASMIL, F. (2000). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. Volumen II. Maracaibo. Publicaciones Monfort, C.A.