



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE TRABAJADORES “JESUS RIVERO”

CENTRO DE FORMACION CVG ALCASA “UBTJR”

PONENCIA

**“SOLUCIONES EMPRESARIALES DESDE LA PARTICIPACION Y EL
PROTAGONISMO OBRERO”**

Autores:

Luis Majin Dimas Medina, CI: 8.888.515

Lic. Administración, mención informática,

Ingeniero en Sistemas Facilitador de la UBTJR

Ligia Consuelo Duerto de Pérez CI: 4937029

Economista, Especialista en Administración

Mención Finanzas Facilitador de la UBTJR

Zona Industrial Matanzas, av. Fuerzas Armadas, código postal 8050, Ciudad Guayana, estado Bolívar, Venezuela,
ligiaduerto@hotmail.com, luis.dimas@alcasa.com.ve, fax: 0286-9801000

INDICE

	Pág.
Introducción.....	3
Antecedentes.....	4
Participación y Protagonismo Obrero.....	6
Historia de una Solución Empresarial “Desnatadores”.....	8
Anexo A.....	10
Reseñas Periodísticas.....	10
Fotos de algunos trabajos realizados.....	11

INTRODUCCION

CVG Alcasa, industria estatal pionera del Aluminio en Venezuela, creada en 1960 con el objetivo de producir 10.000 TM/A de aluminio primario y sus derivados para satisfacer el mercado internacional de materias primas.

En 1967 inicia operaciones y varios años después incrementa sus capacidades instaladas hasta 210.000 TM/A, posteriormente se puso en marcha otro plan de incremento de sus capacidades proyectando dos líneas más y se instaló toda la infraestructura requerida para ellas; sin embargo solo se construyó una línea, produciendo un serio desequilibrio en sus capacidades operativas y financieras.

Por otro lado, las políticas neoliberales de los gobiernos de turno que pretendieron privatizarla, las acciones economicistas y corruptelas sindicales, la penetración de las mafias internacionales del aluminio y los funcionarios que internamente se prestaron para crear corruptelas de todo tipo (juguetes, comida, transporte, pagos a proveedores, servicios externos innecesarios, entre otros) la llevaron, hasta inicios de la década de los 90, a un déficit financiero hasta ahora insuperable. (Anexo A)

Más recientemente y debido a la crisis energética que vivió Venezuela por la fuerte sequía que azotó a esta zona del país, el gobierno se vio obligado a restringir el uso de la energía eléctrica y por ser la planta con mayor obsolescencia hubo que sacrificar dos líneas productivas en CVG Alcasa, garantizándole los puestos de trabajo a los 266 trabajadores que allí laboraban y aprobando un proyecto para la instalación en ese mismo sitio de una Planta Extrusora. También CVG Alcasa durante estos últimos años recibió otro duro golpe cuando su planta de carbón sufrió un accidente que incendió parte de ella, dejándola imposibilitada en sus funciones.

En este marco de pérdidas patrimoniales, excesiva carga fabril, déficit financiero, corruptelas, obsolescencia tecnológica, desinversión y pugnas políticas, se desarrolló hasta el año 2005 el trabajo diario en esta empresa y fue hasta después del golpe de estado Petrolero, cuando el Gobierno Bolivariano pudo iniciar un proceso de rescate de las llamadas empresas básicas de Guayana, particularmente de CVG Alcasa y nombra un Presidente revolucionario con libertad de acción para instalar un proceso de Cogestión Obrera. Desde esa fecha, CVG Alcasa está transitando por un interesante ejercicio de participación y protagonismo obrero, que ha tenido que enfrentar una fuerte resistencia de los sectores reaccionarios; pero sin embargo ha llevado a sus trabajadores a alcanzar niveles de conciencia política concretando cada vez más, el uso de sus derechos políticos consagrados en la actual Constitución Bolivariana del 1999, específicamente en su artículo 62.

Este trabajo pretende enfocar su atención en el proceso de participación y protagonismo obrero en la solución de muchos problemas que enfrenta la empresa y que de otra manera no hubieran sido posible solucionarlos dada su precariedad financiera y tecnológica. Así mismo pretende destacar la forma cómo se ha ejercido esta participación, cómo ha nacido y que enseñanza está dejando en sus trabajadoras y trabajadores, que ha permitido que se convierta en un proceso, a nuestro criterio, ya

irreversible y que apunta al desarrollo de las fuerzas productivas alejándolas cada vez mas de la lógica y la racionalidad de las relaciones sociales de explotación capitalistas.

ANTECEDENTES

Durante sus más de cuatro (4) décadas de existencia, CVG Alcasa ha sido objeto de innumerables intentos de direccionalidad política, financiera y económica, pasando por varias decenas de presidentes, pero que se pueden dividir básicamente en tres (3) tendencias: los impuestos por la IV República que impulsaron la industrialización de Guayana bajo las orientaciones y visiones estratégicas de las Transnacionales y de los grupos monopolistas permitiendo el control de toda la cadena productiva desde la extracción, transformación, distribución y los servicios; la de aquellos que aun en la V Republica o República Bolivariana se manejan bajo una apariencia nacionalista, con tendencias tecnocráticas y buscando alianza con las mafias del aluminio para continuar usufructuando jugosas ganancias en detrimento del pueblo venezolano y los que están defendiendo, bajo su propio riesgo, la soberanía productiva de esa factoría, como fue el caso del Presidente Soc. Carlos Lanz que en el año 2005 inicio con el proceso Cogestionario y ahora el caso del actual presidente trabajador Ing. Elio Sayago, quien desarrolla un proceso de Control obrero bajo dos líneas estratégicas: transformar las relaciones sociales de producción y estabilizar y desarrollar las fuerzas productivas, materializando lo que se ha llamado: Plan Guayana Socialista 2009-2019, basado en los lineamientos estratégicos del Plan Nacional Simón Bolívar, el 1er Plan de Desarrollo Económico Social de la Nación para el periodo 2007-2013.

Durante el proceso Cogestionario, se crearon espacios de diálogo que comenzaron a cuestionar las relaciones de producción existentes y se abrió la posibilidad de que los mismos trabajadores eligieran a sus gerentes. Llegando a acuerdos importantes como fue la Cláusula 145, que le dio legalidad a la Cogestión en la Convención Colectiva de Trabajo 2007-2009 y ha sido la base legal para avanzar con el control obrero.

En Mayo del 2009 los trabajadores organizados a nivel corporativo, en un ejercicio de lo que Lenin llamó, en el decreto de 1917, "Control Obrero", crean el Plan Guayana Socialista y el Plan Trienal, cuyos objetivos fundamentales son recuperar la soberanía productiva y tecnológica para transformar a las empresas básicas en Unidades Productivas Socialistas y ponerlas al servicio del pueblo. Para estos planes el gobierno bolivariano, ha realizado importantes aportes para el pago de los pasivos y para la recuperación del parque industrial, sin embargo en CVG Alcasa, hemos recibido los embates de una tendencia burocratizada del oficialismo, enquistada en cargos de dirección regional, que han obstaculizado todas estas políticas participativas de la clase trabajadora y se han constituido en verdaderos enemigos de la clase obrera organizada.

En medio de esta lucha y como parte de ella, en estos últimos cinco (5) años se ha venido desarrollando una serie de políticas formativas y se han impartido importantes y fundamentales talleres socio-productivos y político-ideológicos a más de la mitad de la población trabajadora. Se han repartido cientos de trabajos de formación socio-política,

se han creado hojas periodísticas internas que han servido para ir registrando cada evento de protagonismo obrero y se han creado mesas de trabajo en todas las áreas tanto productivas como las administrativas. Esta formación se ha realizado a través de la creación del Centro de Formación Negro Primero, desde la Coordinación de Formación Permanente de la empresa, así como desde la instalación de un núcleo de la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero," Universidad creada por y para la clase obrera, desde el calor de la lucha petrolera. Esta formación ha tenido efectos positivos en el tiempo y es ahora, cuando la crisis aprieta, donde más se ha sentido el entusiasmo de creer que una nueva Alcasa es posible y que si todos se unen complementando los saberes y experiencias, hacen mucho mas y con mayor entusiasmo, de forma protagónica y soberana que bajo la competencia, el arribismo y el individualismo técnico-profesional, típico que hasta ahora, había prevalecido en estas empresas.

Durante este proceso Cogestionario se implementó como política apoyar a los trabajadores de las contratadas, proveedoras de servicios, y se les motivó y preparó para que se constituyeran en Cooperativas, alcanzando éstas un nivel de desarrollo organizativo que las llevó a enfrentar a los sindicatos, la tecnocracia, la discriminación, la exclusión y a conquistar espacios como los comedores, la asistencia médica, los equipos deportivos, el transporte, hasta que llegó el Presidente Chávez y solicitó el ingreso a las nóminas de todos estos tercerizados. Toda esta experiencia vivida por estos trabajadores, de alguna manera, ha influido en la conducta de los trabajadores alcasianos quienes vivieron todo este proceso y ahora tienen que compartir con ellos en condiciones de igualdad. Para nuestro criterio, esta experiencia también ha sido un elemento que contribuyó grandemente a crear conciencia en los alcasianos. Así mismo ésta nómina de antiguos cooperativistas, que ahora están esparcidos por todos los departamentos ejerciendo distintos cargos según su preparación académica, vocacional y de experiencia de trabajo, están dejando huella en las áreas donde llegan ya que ellos fueron formados bajo otra visión no atendiendo las dinámicas empresariales propias de las tecnocracia.

En este mismo periodo y hasta ahora en CVG Alcasa se comenzó también a dar un proceso de integración entre la cuatro (4) plantas existentes: Carbón, reducción, fundición y Laminación. Estas plantas siempre trabajaron desvinculadas unas de otras, los trabajadores estaban limitados a sus áreas respectivas y no había espacios donde compartir los saberes y experiencias, sólo los niveles de mando conocían los procesos productivos que cada una realizaba. Esta dinámica generó una demanda de saberes de conocimientos técnicos y aparecieron iniciativas autoformativas que permitieron compartir los saberes. Cualquier trabajador podía visitar las otras plantas sin que sea penalizado por ello. Así se fueron creando espacios para el compartir de saberes, experiencias y la autoformación.

Por otro lado, en visita que hiciera el Presidente Hugo Chávez, cuando vino hasta la empresa y luego de aprobar el Plan Guayana Socialista, dijo: "me las juego con los trabajadores" frase que quedo impregnada en el imaginario colectivo como una llave que terminó de abrir todo ese caudal de iniciativas, de proyectos, de saberes de los obreros y que ha venido acabando con la tecnocracia burocratizada que menosprecio el

saber del obrero, que afianzó la división social de clases y que hizo prevalecer el saber sobre el hacer, obstaculizando y limitando la iniciativa de los trabajadores en la incorporación de la recuperación de su empresa.

A pesar de todas las experiencias positivas de cogestión y de control obrero, que han venido ayudando a elevar la conciencia, la organización y el protagonismo de los trabajadores y trabajadoras, CVG Alcasa sufre la desinversión y se encuentra muy desgastada, con un déficit que supera tres veces su patrimonio, con una gran insuficiencia financiera, cuyos ingresos apenas alcanzan para pagar la nomina y comprar los insumos básicos, en medio de una grave situación técnica y tecnológica por falta de reposición de equipos, de mantenimiento y de pérdida de las practicas operativas, hacen hoy de Alcasa una industria en terapia intensiva; pero donde muchos de sus trabajadoras y trabajadores luchan afanosamente para no dejarla morir.

Así mismo se puede observar que todos los avances sociales que el proceso de la Revolución Bolivariana, desde el año 1999 hasta el 2011, ha logrado, sin duda han contribuido a soportar esta ineficiencia de las empresas básicas de Guayana. Entre los principales logros podemos mencionar: la disminución de la pobreza relativa y absoluta; la disminución del desempleo; el acceso generalizado a los servicios de salud con la Misión Barrio Adentro I, II y III, los Centros de Diagnóstico Integral (CDI), los Centros de Rehabilitación Integral (CRI), los miles de Compatriotas que han sido enviados a Cuba para recibir tratamientos especiales o para ser sometidos a cirugías en el marco del convenio Cuba-Venezuela; la distribución masiva de alimentos, con precios subsidiados por el Estado a través de la Misión Mercal; la alfabetización de toda la población que no sabía leer y escribir; la universalización y la municipalización de la educación básica, secundaria y universitaria, y la creación de las misiones educativas alternativas como: Simoncito, Ribas, Sucre, Misión Cultura, la creación de varias universidades bolivarianas; la inclusión de miles de personas mayores, entre ellos pescadores y campesinos al sistema de pensionados por el Estado; la dignificación de las mujeres en condición de pobreza extrema con la Misión Madres del Barrio, la Misión Vivienda que está dando respuesta al grave problema habitacional heredado de la IV Republica, la recuperación de casi toda la infraestructura nacional y las nuevas inversiones en este aspecto en nuevas autopistas, ferrocarriles, metros, puentes, hospitales, escuelas, la recuperación de las industrias estratégicas del estado: PDVSA, CANTV, los Puertos nacionales y los Latifundios, entre muchos otros. Todos estos aportes al bienestar colectivo, bajó significativamente la presión social y laboral en esta región, lo cual ha permitido que las empresas básicas de Guayana a pesar de su grave situación financiera aun permanezcan bajo el subsidio del estado, gracias a esto se ha podido implementar nuevos modelos organizativos que permiten profundizar la lucha de clases y abrir luces en la búsqueda del camino hacia la superación de las relaciones sociales de explotación.

PARTICIPACION Y PROTAGONISMO OBRERO

Todas las situaciones y hechos anteriormente mencionados, uno a uno fueron creando un clima propicio para que la participación se fuera dando y comenzaran a aparecer

conductas protagónicas entre los trabajadores, dejando atrás la inhibición, la timidez, el desinterés, la alienación y la enajenación a la que fueron enseñados y acostumbrados; así como también se decidieron a enfrentar las posiciones reaccionarias del tecnicismo que subestimaban y negaban el apoyo y la posibilidad de darles una oportunidad a los trabajadores emprendedores a experimentar y desarrollar sus propias potencialidades y experiencias empíricas, que al ser complementadas con los saberes profesionales y técnicos serían capaces de generar tal potencialidad que aterraba a muchos. Así fue como en los últimos tres (3) años, los trabajadores han superado esas resistencias y han venido poniendo en práctica esos saberes viviéndose una muy rica experiencia en cuanto a la solución de graves problemas tecnológicos, de mantenimiento, financieros y hasta organizacionales que se han venido resolviendo a través de la participación y el protagonismo de sus trabajadores.

Todas esas situaciones y hechos mencionados consideramos fueron claves para que se dieran señales de auténtica participación y protagonismo obrero que lograron alcanzar niveles suficientemente capaces de lograr solucionar muchos problemas de la empresa, sin más inversión que la voluntad del trabajador. Voluntad que se manifiesta en una actitud completamente desprendida de exigencias monetarias o privilegios particulares. También muchos obreros sienten el compromiso de aportar su grano de arena, ante la amenaza de paralización y la pérdida de sus puestos de trabajo.

Sin embargo, si bien todas las situaciones mencionadas crearon un ambiente favorable para la participación y el protagonismo obrero, de acuerdo a nuestra percepción, en su mayoría la motivación nació fue de la posibilidad de desarrollar sus potencialidades vocacionales al verse libre de restricciones institucionales que los limitaban en este sentido y que además les permitió desarrollar su sentido de pertenencia hacia la empresa. Decimos esto, basados en que este aporte que los trabajadores vienen haciendo a la empresa no respondió, ni responde a una exigencia laboral, ni a una pasantía laboral dentro de la educación formal, ni a un incentivo monetario, ni siquiera a un trabajo que va a dejar alguna comisión y tampoco ningún interés en quedar bien con los jefes o autoridades superiores dentro de la jerarquía tecnócrata, tampoco responde a algún interés por alcanzar mayor nivel académico formal, ni a algún plan de motivación organizacional. Lo interesante es ver como surgen las iniciativas y de donde parten las motivaciones de estos grupos que espontáneamente y en forma voluntaria se organizan para realizar una mejora, un proyecto de fabricación, reparaciones mayores y menores de equipos, de mobiliarios, limpieza y recuperación de ambientes de trabajo, entre otros.

Por otro lado es bueno observar que estamos hablando de trabajadores de las áreas operativas, ya que esta actitud no fue la misma en el personal administrativo (salvo honrosas excepciones) que bien podría ser objeto de otro análisis.

Así fue que desde entonces y cada día más han venido surgiendo, en todas las áreas operativas de la empresa, grupos de trabajadores con iniciativas que han dado solución a cientos de pequeños y grandes problemas que de otra forma no hubiese sido posible solucionarlos dada la precariedad de las finanzas de la empresa.

Por supuesto esta no es la solución de los graves problemas financieros; pero si se hace un estimado se podría decir que miles de millones de bolívares fuertes se han ahorrado a la empresa con la participación de sus trabajadores.

Pero no es esta la motivación que se quiere transmitir de esta experiencia, sino la de aprender de este proceso participativo que está dando luces de cómo la clase trabajadora alcanza mayores estadios de conciencia que le permitan avanzar en el desarrollo de sus fuerzas productivas; toda vez que en este país aun vivimos impregnados de conductas competitivas, burócratas, tecnócratas, pequeño burguesas, economicistas que llevan a los trabajadores a continuar luchando por sus reivindicaciones y no por su liberación como clase.

HISTORIA DE UNA SOLUCION EMPRESARIAL "DESNATADORES"

Una de las tantas y últimas experiencias vividas en CVG Alcasa, es la de un grupo de trabajadores que operaban las líneas que fueron desmanteladas, quienes realizaban allí la tarea de Desnatar las celdas (practica operativa para remover los residuos negros que suben a la superficie de la celda). Esta tarea la hacen con unos instrumentos de trabajo llamados "Desnatadores". Estos desnatadores son unos instrumentos cuyo diseño se corresponde con un Cucharón circular y un tubo redondo de 1" con aproximadamente 2,17 m de largo. Su corta vida útil, su fácil diseño y su alto costo motivaron a estos trabajadores a proponer su fabricación desde el año 2009; sin embargo para ese momento no se dieron las condiciones para hacerlo, debido a los siguientes motivos: la plantilla técnica gerencial no creyó en la experticia de esos trabajadores, había el concepto de que Alcasa es para producir aluminio por tanto no podemos ocupar los recursos para otros fines, las normas de ingeniería industrial exige un proyecto, diseños y planos realizados por los ingenieros correspondientes, pruebas en sitio que garanticen que el diseño y la calidad y que los costos justifiquen su fabricación, hasta se piensa en quien será el dueño de la patente y la aprobación por parte de las autoridades del área. Todos estos criterios prevalecieron en la mente de quienes tenían que apoyar esta iniciativa y por otro lado los trabajadores tampoco tuvieron la suficiente conciencia para luchar por ello, por tanto el intento fue fallido. Dos años después uno de los supervisores de celdas, se queja por la intranet ante su superior inmediato de que los desnatadores se están acabando. Este correo es replicado por un jefe de turno quien se queja de que no están atendiendo la demanda de los instrumentos y que se pueden paralizar las operaciones. El gerente reacciona e informa que había solicitado unos 10 desnatadores, a la empresa hermana Venalum, para aliviar la emergencia y que el pedido estaba en tránsito por falta de recursos financieros. El correo fue copiado a planificación quien recuerda a todos el proyecto planteado y que era el momento de ponerlo en práctica, el gerente rápidamente apoya la sugerencia y da todo su respaldo para que procedan con su implementación. Se llaman a los trabajadores que habían quedado registrados en la sistematización de uno

de los Talleres técnico-productivo donde se origino la idea y estos acceden entusiastas al llamado. Así se reúnen y lo primero que hacen fue levantar un diseño a mano alzada, con algunas mejoras incorporadas al diseño original que mejora su peso y el mango de agarre. Luego se fueron hasta el patio de desechos ferrosos y allí consiguieron cientos de desnatadores partidos, desgastados, oxidados, doblados, así como láminas de hierro con las dimensiones necesarias. Comenzaron a recorrer las áreas donde se podría colocar un taller y posteriormente se consiguieron un montacarguista que les hizo el favor de trasladarle el material hasta allí. Posteriormente hicieron un inventario de los equipos, herramientas y materiales de seguridad que necesitarían. Hicieron la solicitud al gerente, a los supervisores y a almacén. Les trajeron algunas cosas, las demás recorriendo los otros talleres se fueron consiguiendo. Todos colaboraron desprendidamente cedían parte de lo poquito que les quedaba. Consiguieron en otra área, por allá, sin uso, una mesa con una prensa y se la trajeron. Consiguieron un cajón de hierro para la basura, un termo ya viejo y lo colocaron para el suministro del agua. Servicios generales les consiguió un aire acondicionado viejo y se los coloco en el cuarto que utilizarían para el descanso. Consiguieron pintura y algunas piezas de cerámica y repararon el banco y pintaron las paredes, colocaron una cerradura hecha con argolla y soldadura. Se trajeron de otra oficina, sin uso, un archivador, una mesa y unas sillas de oficina dañadas y ellos mismos las repararon. Faltaba algo muy importante: la prensa que doblaría la pieza. Se fueron hasta el Taller central y le dijeron al tornero qué era lo que ellos necesitaban y éste les realizó un molde que posteriormente les serviría para darle la forma cóncava que requería el cucharón. Finalmente acondicionaron un sitio al lado del taller que les serviría de depósito. Algo muy bonito y digno de reseñar, fue el entusiasmo y las felicitaciones que recibieron del resto de los trabajadores y hasta del personal técnico, que aprobaron la herramienta después que fue probada en las celdas. Muchos iban a ver qué era lo que hacían y como lo estaban logrando. Esa actitud por supuesto los llenó de satisfacción y echaron por el suelo su desencanto, ante la actitud de uno de los superintendentes que al ver la primera pieza, aun en prueba, manifestó de manera lapidaria, que eso no serviría y que estaban perdiendo el tiempo, que para fabricar algo así, se requería de cálculos y pruebas. Vino después un ingeniero de la empresa Venalum, también productora de aluminio primario y les dijo que ellos también querían hacer eso porque no podían seguir pagando el alto costo de esas herramientas y les pidió los planos del molde, sorprendiéndose porque el trabajador le dijo que estaba en su cabeza y que él le podía decir cómo se hacía. Por supuesto cosa insólita e inaceptable para un ingeniero que no está en capacidad de aceptar que el empirismo es la base de los grandes inventos que transforman paradigmas.

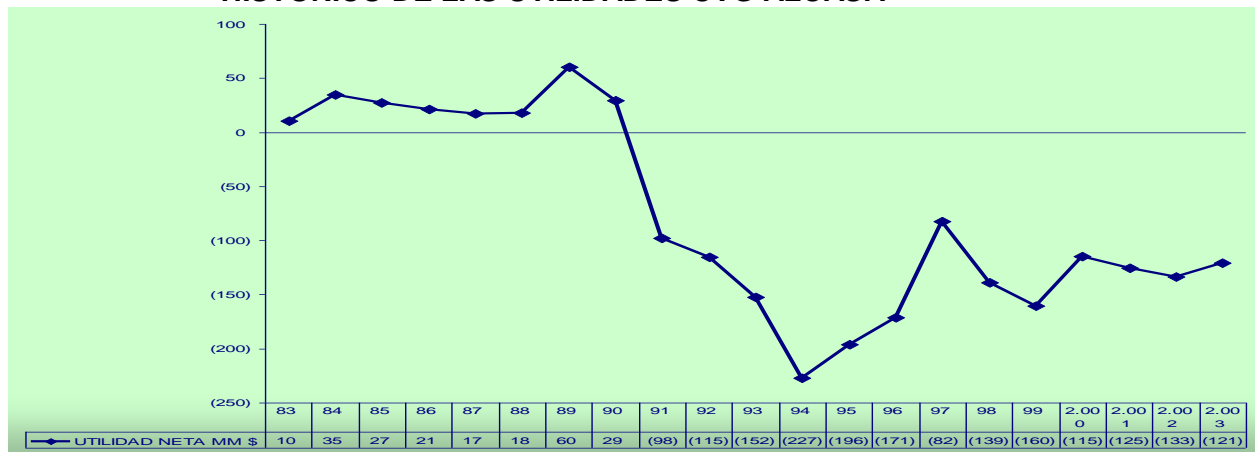
De esta manera se instaló el “Taller de Desnatadores” con una capacidad inicial de producción de 15 desnatadores diarios, cantidad suficiente, por ahora, para cubrir la demanda de las dos (2) líneas de producción. Si este monto lo multiplicamos por Bs. F.

420 cada uno, por 20 días de trabajo al mes, se podría tener un ahorro bruto en costo de aproximadamente Bs. F. 123.000. Ahora hay que imaginar el ahorro que se pudo haber logrado si desde hace dos (2) años la empresa hubiese desarrollado este proyecto, así como proyectos que los trabajadores tienen en mente como son: la fabricación de las prensas del puente de las celdas y otras piezas de alta demanda y muy altos costos que bien pueden ser fabricadas por ellos mismos logrando ahorros en costos, atendiendo al momento de crisis financiera que vive la empresa.

Este caso al igual que muchos otros, como la instalación del Taller de Hermetizado donde se están fabricando las tapas de las celdas con mejoras sustanciales en su diseño original, son evidencias de todo lo antes expuesto.

ANEXO A

HISTÓRICO DE LAS UTILIDADES CVG ALCASA



Fuente: Gerencia de Planificación Estratégica CVG Alcasa

RESEÑAS PERIODÍSTICAS:

A continuación se insertan los cabecales de las tres publicaciones que han sido editadas en CVG Alcasa desde el año 2005 cuando inicio la cogestión, luego las del Control obrero, la hoja cultural y la hoja del núcleo de la Universidad de trabajadores “Jesús Obrero” que funciona en Alcasa. Así mismo algunas fotografías publicadas en estas hojas, que evidencian la participación y el protagonismo de los trabajadores.

Cogestión

con cambio en las relaciones de producción



Hoja Cultural. Publicación editada por la Gerencia de Comunicación Estratégica de CVG Alcasa/ N° 11



Teatro obrero se impone en CVG Alcasa La representación teatral por parte de la gerencia de Desarrollo Cultural y Deportes de CVG Alcasa, del cuadro “Miranda en La Carraca” del pintor Arturo Michelena, marcó el impulso del denominado “teatro obrero” en la empresa, el cual propone la participación de trabajadores y trabajadoras en la creación de espacios de recreación y esparcimiento dentro y fuera del lugar de trabajo.



Publicación editada por la Universidad Bolivariana de los Trabajadores Jesús Rivero Núcleo CVG Alcasa / 2 de junio de 2011 / N° 05



N° 084/ 07 de junio de 2011

FOTOS DE ALGUNOS TRABAJOS REALIZADOS

Manos alcasianas fabricaron hidrante Húmedo Contra incendios



Trabajadores restauran Horno Guinea I de Laminación



Trabajadores de CVG Alcasa fabrican equipo para levantar puentes en celdas



En Mantenimiento Línea IV los trabajadores impulsan mejoras en sus espacios laborales



Trabajadores de CVG Alcasa instalan mesas de trabajo para área de Reducción



Trabajadores de CVG Alcasa realizaron adecuación tecnológica en Envarillado



Material de apoyo

1.-Control Obrero: Desafío en la Revolución Bolivariana Carlos Carcione. Investigador del Centro Internacional Miranda.

2.- <http://areopagosocialista.blogspot.com>

3.- Plan Guayana Socialista 2009-2019. <http://alcasa.com.ve>

4.-Los problemas de las empresas de la CVG, su expresión, causas y propuestas de solución. Colectivo de trabajo revolucionario del Centro de Formación Negro Primero de CVG Alcasa: 27-11-2008- <http://www.aporrea.org/trabajadores/a67770.html>

5.- Proyecto Nacional Simón Bolívar 2007-2013. Líneas generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013. Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la información. www.minci.gob.ve/publicaciones@minci.gob.ve

6.-Documentos varios editados por CVG Alcasa, escritos por Carlos Lanz R. alcasa@gmail.com